FRAUEN IN REINIGUNGSBERUFEN

Arbeitsbedingungen, Arbeitserfahrungen und Lebensgeschichte von Raumpflegerinnen

Dissertation
vorgelegt von
Dipl.-Soz. SILKE DUDA
beim
Promotionsausschuß der Abteilung
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
an der Universität Dortmund

1. Gutachterin: Prof. Dr. U. Schumm-Garling
2. Gutachterin: Prof. Dr. S. Metz-Göckel
eingereicht: im April 1988
mündliche Prüfung: im Dezember 1988

Hamburg 1988

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41538102_0005

F R A U E N I N R E I N I G U N G S B E R U F E N

Arbeitsbedingungen, Arbeitserfahrungen und Lebensgeschichte von Raumpflegerinnen

Dissertation
vorgelegt von Dipl.-Soz. Silke Duda
beim
Promotionsausschuß der Abteilung
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
an der Universität Dortmund

1. Gutachterin	Prof. Dr. U. Schumm-Garling
2. Gutachterin	Prof. Dr. S. Metz-Göckel
eingereicht	im April 1988
mündliche Prüfung	im Dezember 1988

Hamburg 1988

Inhaltsverzeichnis

		Seite
	Vorwort	3
1.	Einleitung	5
1.1	Begründungszusammenhang und Erkenntnisinteresse	5
1.2	Methodisches Vorgehen	17
2.	Reinigungsarbeit und Frauenerwerbstätigkeit	22
2.1	Erwerbstätigenentwicklung	22
2.2	Altersstruktur	31
2.3	Arbeitszeitstrukturen	33
2.4	Einkommensstruktur	40
2.5	Schulische und berufliche Qualifikationsstruktur	48
2.6	Reinigungsarbeit und Belastung	52
2.6.1	Frühinvalidität	56
2.6.2	Arbeitsunfälle	59
2.6.3	Berufskrankheiten und Befindlichkeiten	63
3.	Strukturelle Merkmale des Gebäudereiniger-Handwerks	73
3.1	Die Entstehung des Reinigungsgewerbes als Folge zunehmender Industrialisierung	73
3.2	Die wirtschaftliche Lage des Gebäudereiniger-Handwerks	81
4.	Der Arbeitsprozeß in der Gebäudeinnenreinigung	92
4.1	Betriebliche Arbeitskräfteeinsatzstrategien	94
4.1.1	Rationalisierungsentwicklungen	94
4.1.2	Qualifizierung und Rekrutierung	103
4.1.3	Gratifizierung	109
4.1.4	Leistungsvorhaben	116

4.2 Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Raumpflegerinnen 121

- "Fabrikarbeit ist leichter als Putzarbeit" -

4.2.1 Organisationsstrukturen und die Grenzen der Arbeitsteilung 121
4.2.2 Anforderungsstrukturen 128
4.2.3 Widerspruchsstrukturen in der Arbeit 131
4.2.4 Arbeitsanforderungen und Bewältigungshandeln 140

5. Arbeitserfahrung und Biographie 149

- "Wenn ich arbeiten geh', bin ich ein ganz anderer Mensch" -

5.1 Reinigungsarbeit als familien-angepaßte Erwerbsarbeit 151
5.2 Widerspruchsstrukturen zwischen Beruf und Familie 162

6. Ausblick 183

7. Anhang
7.1 Tabellen 190
7.2 Interviewleitfaden 201
7.3 Literaturverzeichnis 212

Vorwort

Frühmorgens oder abends - in jedem Fall außerhalb der üblichen Arbeitszeiten - kommen sie nahezu unbemerkt, erledigen ihre Aufgaben und sind bereits wieder verschwunden, wenn für die meisten der Arbeitstag erst beginnt. Kaum jemand weiß etwas Genaueres über Reinigungsarbeit und diejenigen, die sie ausführen. Meist wird ihre Existenz überhaupt erst registriert, wenn ihre Arbeit nicht gemacht worden ist. Erst wenn der Arbeitsplatz, das Krankenhaus, der Konferenzsaal, das Kaufhaus, die Chefetage und vieles mehr einmal dem zur Selbstverständlichkeit gewordenen Sauberkeitsmaßstab nicht entspricht, wenn der "Dreck" des Lebens- oder Arbeitsalltages einmal nicht weggeräumt wurde, wird von den "unsichtbaren Arbeiter/innen" für kurze Zeit Notiz genommen.

Ich bin im Rahmen langjähriger Forschungsarbeiten noch keiner Form von Lohnarbeit begegnet, die so hartnäckig ignoriert, so konsequent unter dem Konsens des Verschweigens begraben wurde, wie das Putzen. Dies betrifft sowohl das "Putzenlassen" als auch das "Putzengehen". Zwar empört man sich in jüngster Zeit hin und wieder öffentlich über zu hohe Leistungsforderungen (z.B. "In 23 Sekunden muß eine Koje neu bezogen sein", Lübecker Nachrichten vom 11.07.1985) oder über Gesundheitsgefährdungen durch den Umgang mit gefährlichen Reinigungsmitteln (z.B. "Schutzbekleidung gab es nicht", Frankfurter Rundschau vom 17.11.1984 oder "Mit dem Bohnersack in der Chemiewolke", die Tageszeitung vom 12.01.1987), doch für die Beschäftigtengruppe mag sich so recht niemand interessieren und engagieren.

Diese Studie liefert einen Einblick in die Bedingungen von Reinigungsarbeit und die Situation derjenigen, die diese Arbeit ausführen. Sie wäre ohne die Bereitschaft der Raumpflegerinnen, die als Experten ausführlich über ihre Arbeit und ihren Lebensweg berichteten, nicht möglich gewesen. Ihnen gilt mein Dank ebenso wie all denjenigen, die mir in engagierten Diskussionen vielfältige Anregungen gaben.

1. Einleitung

1.1 Begründungszusammenhang und Erkenntnisinteresse

In den letzten Jahren finden sich vermehrt Studien zur Frauenerwerbsarbeit - vor allem zur Fabrikarbeit - ; über Reinigungsarbeiten als typisches Einsatzfeld für Frauen allerdings existieren so wenige, oberflächliche und ungeprüfte Informationen wie über kaum eine andere weibliche Erwerbsarbeit. Dies erstaunt umso mehr, als speziell Reinigungsarbeit zu einer der von Frauen mit am häufigsten erwerbsmäßig ausgeübten Tätigkeiten überhaupt zählt.[1] Die geringe soziale Bewertung von Reinigungsarbeiten, wohl aber auch die fehlende Ernsthaftigkeit, Reinigungsarbeit in dieser Form als Beruf anzuerkennen, scheinen die hervorragendsten Gründe für diesen Mangel.

Gerade die fehlende Ernsthaftigkeit bei der Bewertung der von Frauen ausgeübten Reinigungsarbeiten hat in dieser Untersuchung dazu geführt, die geläufige Bezeichnung **Putzfrau** durch die in amtlichen Statistiken und Verlautbarungen übliche und eben auch stärker berufsbezogene Benennung **Raumpflegerin** zu ersetzen. Die Entscheidung für die Streichung des Terminus Putzfrau aufgrund seines intentionalen Gehaltes - nicht zuletzt ausgedrückt in der wie wohl in keiner anderen Berufsgruppe anzutreffenden Häufung von unzähligen Karikaturen über Putzfrauen, die diese Tätigkeit bis ins Anekdotenhafte verfremden - ist auf dem Hintergrund der Aussagen der in dieser Untersuchung zu Wort kommenden Betroffenen gefällt worden. Vor allem Klagen über soziale Geringschätzung und mangelnde Anerkennung ihrer Arbeit, die Auswirkungen bis in die Selbsteinschätzung der Frauen zeigen ("Ich bin ja doch nur eine Putzolsch"), aber auch die konkrete Erschließung ihrer Arbeitszusammenhänge, ließen die Berufsbezeichnung Putzfrau nicht länger vertretbar erscheinen. Zwar wird mit einer solchen Entscheidung die Ausschließlichkeit des Bezuges von Putzarbeit als reine Frauenarbeit auf

---

1. Vgl. dazu 2.1.

begrifflicher Ebene verwischt. In der Putzfrau manifestiert sich einer der wenigen Fälle, in denen eine Tätigkeit heute noch eine ausnahmslos weibliche Charakterisierung erfährt - ein Synonym für einen erwerbsmäßig putzenden Mann ist nicht existent -; insofern vergegenwärtigt sich hier die im Laufe der Geschichte sich herauskristallisierte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und also auch die nahezu ausschließliche Zuständigkeit der Frauen für den Haushalt in markanter Weise. Dennoch wird im folgenden mit der Bezeichnung Raumpflegerin dem damit einhergehenden stärkeren Berufsbezug der Vorrang gegeben.

Noch 1986 betonte VOLKHOLZ[2] in seiner Konzeptionsstudie zur Frauenerwerbsarbeit die Notwendigkeit einer Untersuchung der Situation von Raumpflegerinnen. Bis heute stehen jedoch - bis auf eine jüngst erschienene Arbeit[3] - entsprechende Studien trotz langjähriger Auseinandersetzung sozial- und arbeitswissenschaftlicher Forschung mit Fragen nach Erwerbstätigkeit, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in unterschiedlichsten Branchen und Berufen aus. Bisherige wissenschaftliche Arbeiten über Raumpflegerinnen beziehen sich vornehmlich auf überblick-

---

2. Vgl. Volkholz, V., Konzeptionsstudie zur Frauenerwerbsarbeit, Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH (Hrsg.), Dortmund, April 1986, S. 139.

3. Vgl. Gutmann, R./Burgstaller, B./Pluntz, L., Arbeitskräfte in Reinigungsberufen, "Fleißige Lieschen" am Rande der Arbeitsgesellschaft, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg (Hrsg.), Salzburg 1987. Die Autoren versuchen, die Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Glas- und Gebäudereinigung für den lokalen Zusammenhang stärker zu durchleuchten. Überblickartig wird auf Arbeitsformen, Art und Umfang des Beschäftigungsbereiches, Betriebsstrukturen und Arbeitsbedingungen eingegangen. Zwar bleiben die Ergebnisse dieser lokalen Studie aufgrund ihrer Kürze sehr allgemein, jedoch wird erstmals ein breiterer arbeitsmarktorientierter Problemaufriß über den Bereich Reinigungsarbeiten/Reinigungskräfte geliefert.

artige Zusammenstellungen zu Teilproblemen dieser Berufsgruppe wie bei OPPEN/BÜRKHARDT/SCHNEIDER[4], die sich dem Krankenstand widmen, bei DEMMER/KÜPPER[5] die eine kurze Belastungsübersicht geben, bei BERNSTEIN[6], die sich mit der besonderen Problematik der gelegentlichen Arbeit im Reinigungsbereich in Israel beschäftigt, sowie bei PETERSSON u.a.[7], die sich mit den physischen Belastungen und Befindlichkeiten bei schwedischen Reinigungskräften auseinandersetzen.

Theoretischer Bezugsrahmen

In Anlehnung an die Erkenntnisse der jüngsten Frauenforschungs-Diskussion[8] gehe ich davon aus, daß sich der aktuelle Bezug der Beschäftigten zu ihrer Arbeit nicht nur über vergangene und gegenwärtige, widersprüchlich strukturierte Arbeitserfahrungen, sondern ebenso über

---

4. Oppen, M./Bürkhardt, D./Schneider, H., Verteilung von Arbeitsunfähigkeitsrisiken in der Erwerbsbevölkerung - Berliner Krankenstand im internationalen Vergleich, Gesellschaft für Strahlen- und Umweltforschung mbH München, Bereich Projektträgerschaft, München 1984, S. 184-193.

5. Demmer, H./Küpper, B., Belastungen bei Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt werden, Bau-Forschungsbericht Nr. 383, Dortmund 1984, S. 82 - 86 und S. 127.

6. Bernstein, D., The subcontracting of cleaning work: a case in the casualisation of labour, in: The Sociological Review, vol. 34, No. 2, May 1986.

7. Petersson, Nils F. u.a.: Undersökningsrapport av lokalvårdares arbetsmiljö, Undersökningsrapport AMA 003/75, Arbetarskyddsstyrelsen 1975.

8. Vgl. dazu die folgenden Ausführungen.

familiale bzw. allgemeiner über Erlebnisse außerhalb der Arbeitssphäre herleitet. Gegenwärtige Deutungen, Interpretationen, Handlungsmotive sowie Bewertungs- und Bewältigungsstrategien konstituieren sich biographisch, d.h. nicht nur berufs- sondern lebensbiographisch.

Findet sich in den neueren industriesoziologischen Ansätzen[9] eine explizite Berücksichtigung der soziobiographischen Dimension und damit eine komplexe, prozeßhafte Perspektive, so verbleiben sie doch tendenziell der Konzeption von Berufsbiographien zu eng verhaftet.[10]
Erst die Forschungen zur Frauenerwerbstätigkeit der vergangenen Jahre haben zu einer über die Arbeitssphäre hinausgehenden Betrachtung der gesamten Lebenssituation geführt.[11]

Relativ einheitlich wird in der sozialwissenschaftlichen Frauenforschung davon ausgegangen, daß der gesellschaftliche Zusammenhang von Produktion und Reproduktion für

---

9. Vgl. dazu z.B. Schumann, M. u.a., Rationalisierung, Krise, Arbeiter, Frankfurt/Main 1982; Kern, H./Schumann, M., Arbeit und Sozialcharakter: alte und neue Konturen, in: Matthes, J. (Hg.), Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt/Main 1983.
Eine ausführliche Auseinandersetzung mit den Entwicklungen innerhalb der industriesoziologischen Forschung findet sich in: Schumm-Garling, U., Soziologie des Industriebetriebes, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1983; vgl. in diesem Zusammenahng vor allem S. 95 ff.

10. Vgl. ausführlicher zu dieser Kritik: Alheit, P./Dausien, B., Arbeitsleben, Eine qualitative Untersuchung von Arbeiterlebensgeschichten, Frankfurt/Main 1985, S. 22 ff.

11. Vgl. die Fußnoten 12, 13 und 14 in diesem Teil sowie Weltz, F., u.a., Junge Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/Main 1979.

Frauen in zwei Bereiche mit z.T. widerstreitenden Anforderungen zerfällt. Kontrovers dagegen wird die Frage nach dem subjektiven Gewicht von Lohnarbeit für Frauen beantwortet:
So konzentriert eine Gruppe von Autorinnen[12] ihr Interesse vornehmlich auf den Reproduktionsbereich und kommt letztendlich zu dem Schluß, daß weniger die Lohn- als vielmehr die Familienarbeit zentraler Bezugspunkt für die Frauen ist. Leitendes Motiv für die Aufnahme von Fabrikarbeit wird in diesem Ansatz lediglich im Lohn gesehen.

Weitgehend konträr zur eben skizzierten Forschungsperspektive von ECKART, JAERISCH und KRAMER konzentrieren sich Autorinnen wie SCHÖLL-SCHWINGHAMMER[13] in ihren empirischen Analysen vornehmlich auf den Produktionsbereich; familiale Zusammenhänge haben lediglich beeinflussenden Charakter. SCHÖLL-SCHWINGHAMMER kommt zu dem Ergebnis, daß identifikatorische und bestätigende Momente für Frauen nur aus qualifizierten Tätigkeiten gezogen werden können. Allerdings können auch unter repetitiven Arbeitsbedingungen familiale Orientierungen aufgebrochen werden.

Konsequent empirisch setzen schließlich BECKER-SCHMIDT u.a.[14] in ihrem Forschungsansatz die in der Frauenforschung allgemein postulierte objektive Interdependenz

---

12. Vgl. Eckart, Chr./Jaerisch, U.G./Kramer, H., Frauenarbeit in Fabrik und Familie, Frankfurt/Main 1979.

13. Vgl. Schöll-Schwinghammer, J., Frauen im Betrieb, Arbeitserfahrungen und Arbeitsbewußtsein, Frankfurt/Main 1979.

14. Vgl. Becker-Schmidt, R., u.a., Arbeitsleben-Lebensarbeit, Bonn 1983.

von Produktions- und Reproduktionssphäre um. Die subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit konstituiert sich über beide Sphären gleichermaßen. Arbeitserfahrungen besitzen selbst unter restriktiven Bedingungen sowohl positive als auch negative Momente. Widerspruch und Ambivalenz[15] durchziehen die Aussagen der Befragten sowohl bezüglich der Anforderungen aus dem Spannungsverhältnis zwischen Beruf und Familie als auch bezüglich der aus der Arbeitswelt. Neben die Widersprüchlichkeit zwischen den Bereichen Beruf und Familie tritt eine zweite, die innerhalb des Berufslebens. Die Beurteilung der Arbeit ist weder gleichgültig noch identifikatorisch, sondern ambivalent.

Untersuchungsziel

Ziel dieser Untersuchung ist es, Aufschluß über Bedingungen gewerblicher Reinigungsarbeit und ihre Bedeutung im Lebenszusammenhang von Raumpflegerinnen zu gewinnen.

Die spezifischen Strukturen von Reinigungsarbeit, wie sie sich u.a. in besonderen Arbeitskräfteeinsatzstrategien, vorherrschender Teilzeitarbeit, unüblichen Arbeitszeiten, geringer Entlohnung sowie niedrigen formalen Qualifikationsanforderungen manifestieren, gilt es zu erhellen und zu konkretisieren. Die der Reinigungsarbeit inhärenten Widerspruchsstrukturen werden dabei entsprechend des

---

15. Vgl. zur Definition von Widerspruch und Ambivalenz: Becker-Schmidt, R., Widerspruch und Ambivalenz: Theoretische Überlegungen, methodische Umsetzungen, erste Ergebnisse zum Projekt "Probleme lohnabhängig arbeitender Mütter", in: Becker-Schmidt, R. u.a. (1983), a.a.O., S. 15.

explizierten Forschungsverständnisses in ihrer Bedeutung für den Aufbau der Komplexität des subjektiven Bezuges zur Arbeit, für den Aufbau weiblicher Berufs- und Lebensperspektiven unter Einbeziehung der besonderen Doppelorientierung von Frauen auf Beruf und Familie herausgearbeitet. Einerseits soll festgestellt werden, in welcher Weise sich berufliche Erfahrungen von Raumpflegerinnen auf ihre Einstellungen und Verhaltensweisen auswirken und das heißt auch, welche Bedeutung Beruf und Familie im Lebenskonzept der Frauen erhalten. Andererseits soll auf die Relevanz eben dieser Einstellungen und Verhaltensweisen für betriebliche Einsatzstrategien hingewiesen werden.

Eine Einschränkung der Untersuchungsgruppe findet dabei in doppelter Weise statt:
Zum einen werden nur die in privaten Gebäudereinigungsfirmen zum größten Teil geringfügig beschäftigten Frauen einbezogen. Dies begründet sich daraus, daß sie die größte, zukünftig weiter anwachsende Gruppe unter den Raumpflegerinnen mit gesonderten Arbeitsbedingungen darstellen. Die Situation der im öffentlichen Dienst Beschäftigten wird nur am Rande für vergleichende Betrachtungen herangezogen. Zum anderen ist aufgrund der begrenzten Möglichkeiten einer explorativen Studie wie der vorliegenden[16] der Tätigkeitsbereich der Gebäudeinnenreinigung, speziell der Büroreinigung, ausgewählt worden. Er absorbiert den größten Teil der mit Reinigungsarbeiten beschäftigten Frauen.[17]

Im einzelnen liegen dieser Arbeit drei zentrale untersuchungsleitende Thesen zugrunde:

- Art und Form des Arbeitskräfteeinsatzes im Reinigungshandwerk müssen als Ausdruck eines betriebspolitschen Kalküls, das in ganz besonderer Weise auf die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern

---

16. Vgl. dazu 1.2.

17. Vgl. dazu ausführlicher 3.1.

zurückgreift, angesehen werden.

Ich gehe davon aus, daß Raumpflegerinnen eine Randgruppe des Arbeitsmarktes darstellen. Dies nicht etwa aufgrund ihres quantitativen Anteils unter weiblichen Erwerbstätigen, sondern ihrer gesonderten Stellung auf dem Arbeitsmarkt sowie ihrer spezifischen Verwertungs- und Reproduktionsbedingungen.
Die Herausarbeitung berufstypischer Merkmale im Reinigungshandwerk erfordert entsprechend des zuvor formulierten Forschungsverständnisses[18] die Einbeziehung sowohl arbeits- und betriebsbezogener Charakteristika als auch die Berücksichtigung berufs- und lebensbiographisch geprägter Erfahrungen, spezifischer Formen der Organisation des Lebensweges der Betroffenen.

- Zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bestehen zur Aufrechterhaltung der im Reinigungsgewerbe besonders gefügten Beschäftigungsformen gegenseitig funktionale Zugeständnisse und Abhängigkeiten, die zu einem spezifischen "Bündnis" zwischen den Vertragsparteien führen.

Einerseits müssen die im Reinigungsgewerbe angebotenen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse infolge weiter sinkender Chancen der Wiedereingliederung ins Erwerbsleben gerade von relativ gering qualifizierten oder aber zweitweise völlig aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Frauen häufig akzeptiert werden, andererseits besteht bei diesen Frauen ein besonderes "Interesse" an solchen Erwerbsformen. Besteht in der Form der Arbeitsteilung und -intensivierung eine besondere Funktionalität geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse für die Betriebe, so setzt jedoch die Zuerwerbsfunktion von Reinigungsarbeit den betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzstrategien und Verwertungsbedingungen auch spezifische Grenzen. Ich gehe davon aus, daß Raumpflegerinnen einer Reihe von Zwängen üblicher Lohnarbeitsverhältnisse nicht unterliegen.

---

18. Vgl. die vorangegangenen Seiten.

- Die subjektive Relevanz von nur täglich zweistündigen Reinigungsarbeiten wird wie die von Voll- oder Halbtagsbeschäftigungen durch die Widersprüchlichkeit des Arbeitsprozesses strukturiert.

Die Frage, warum Frauen über Jahre Reinigungsarbeit mit all ihren in dieser Untersuchung im weiteren aufzuzeigenden restriktiven Momenten verrichten, läßt sich in Anlehnung an die Erkenntnisse der Frauenforschung[19] weder ausschließlich mit ökonomischen Motiven, d.h. einer vermeintlich instrumentellen Orientierung, noch mit einer ausschließlichen Orientierung auf den familialen Bereich, d.h. mit geringer sozialer Relevanz der Arbeit, beantworten. Auch der Verweis auf sozioökonomische Entwicklungen, die ihren Ausdruck u.a. in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation finden, liefert keine hinreichende Erklärung. Erst auf dem Hintergrund sowohl der Strukturen geringfügiger Arbeit und ihrer Widerspruchsmomente als auch der Widerspruchsstrukturen zwischen dem Produktions- und Reproduktionsbereich wird die Vielfalt des subjektiven Bezuges von Raumpflegerinnen zu ihrer Arbeit, die Vielfalt beruflicher Orientierungen und Verhaltensmuster deutlich.

Das Verhältnis Erwerbstätiger zu ihrer Arbeit bestimmt sich sowohl aus den objektiven Arbeitsbedingungen als auch aus den subjektiven, biographisch konstituierten Erfahrungen. Die Frauenforschung hat sich bisher verstärkt auf die Untersuchung der subjektiven Wahrnehmung, kaum auf die objektiven Arbeitsprozesse selbst konzentriert. Sie hat - wie oben gezeigt wurde - einen wichtigen Schritt zur Untersuchung des subjektiven Bezuges der Beschäftigten zu ihrer Arbeit unter Einbeziehung einer lebensbiographischen Dimension geleistet. Gleichzeitig geht sie aber auch durch das Aufzeigen der Sinnhaftigkeit selbst restriktiver

---

19. Vgl. 1.1.

Arbeitsbedingungen ungewollt die Gefahr ein, den Befürwortern einer Aufrechterhaltung eben dieser Arbeitsbedingungen in ihrer bestehenden Form eine Argumentationshilfe zu liefern. Um nicht zuletzt solche "Fehlinterpretationen" auszuschließen, ist es notwendig, über den subjektiven Bezug und die negativen Auswirkungen von Erwerbsarbeit auf die Persönlichkeitsentwicklung hinausgehend, die vielfältigen konkreten objektiven Arbeitsbedingungen zu analysieren. Weder die ausschließliche Betrachtung subjektiver Wahrnehmungsstrukturen noch die alleinige Untersuchung konkreter Arbeitstätigkeiten können den Bedeutungsgehalt von Erwerbsarbeit erschließen.

Dem skizzierten Erkenntnisinteresse entsprechend werden in der vorliegenden Arbeit also auch die objektiven Arbeitsbedingungen durch die Analyse von Arbeitsabläufen, Arbeitsinhalten, Formen der Arbeitsteilung, Anforderungen und Belastungen untersucht.Die Folgen dieser Arbeit, wie sie sich in amtlichen Statistiken niederschlagen, finden sich in Angaben zur Beschäftigungsstruktur, zu Berufskrankheiten, Unfallhäufigkeiten und -arten und zur Frühverrentung. Betriebliche Arbeitskräfteeinsatzstrategien und branchenspezifische Rahmendaten geben Aufschluß über Zugangswege von Arbeitskräften in diese Branche und über zu erwartende zukünftige Entwicklungen.

Mit der Analyse sowohl der objektiven als auch der subjektiven Seite des Arbeitsprozesses stellt diese Arbeit einen Schritt auf dem Weg dar, die konkreten Arbeitsbedingungen deutlicher in Beziehung zu den subjektiven Wahrnehmungsstrukturen der Beschäftigten zu setzen. Betriebliche Strategien und Entwicklungen sowie die Angaben aus amtlichen Statistiken liefern lediglich Rahmendaten und Erklärungen der Ausgestaltung eben dieser

Arbeitsbedingungen. Die Zusammenhänge zwischen diesen Rahmendaten und der subjektiven Relevanz der Arbeit vermitteln sich über die konkreten betrieblichen Arbeitsbedingungen, können also auch nicht unmittelbar aufgezeigt werden.

Aufbau der Studie

Die vorliegende Studie gliedert sich im einzelnen wie folgt:

Zunächst werden Umfang und Stellenwert von Reinigungsarbeit innerhalb der Frauenerwerbstätigkeit herausgearbeitet. Ihre spezifischen Strukturen, seien es die Erwerbstätigenentwicklung, die Altersstrukturen, die Arbeitsvertrags- sowie Arbeitszeitformen, die Einkommens- und Qualifikationsentwicklungen, werden hier ebenso thematisiert wie belastungsrelevante Daten und Informationen aus amtlichen Statistiken (Teil 2).

Daran anschließend werden strukturelle Merkmale der Reinigungsbranche, ihre Entstehung infolge zunehmender Industrialisierung sowie ihre wirtschaftliche Situation analysiert (Teil 3).

Im darauf folgenden Teil schließlich wird der Arbeitsprozeß in der Gebäudeinnenreinigung einerseits hinsichtlich betrieblicher Strategien, andererseits hinsichtlich der aus seinen Widerspruchsstrukturen resultierenden Einstellungen der Betroffenen untersucht. Besonders in diesem Kapitel werden objektive und subjektive Seite des Arbeitsprozesses zueinander in Beziehung gesetzt (Teil 4).

Die subjektive Relevanz von Reinigungsarbeit in weiblichen Lebenszusammenhängen, d.h. die besondere Form der doppelt gefügten Widerspruchsstruktur einerseits dieser Art der Erwerbsarbeit sowie andererseits zwischen Beruf und Familie gilt es, im letzten Teil dieser Untersuchung herauszuarbeiten (Teil 5).

1.2 Methodisches Vorgehen

Das methodische Vorgehen zur Analyse der objektiven sowie der subjektiven Seite von Reinigungsarbeit ist einerseits durch umfangreiche Recherchen zur Beschäftigtenstruktur, zu Berufskrankheiten, Unfällen und Frühverrentungen sowie zu branchenstrukturellen Merkmalen bis hin zur Analyse einzelner Reinigungsmittel gekennzeichnet. Andererseits sind eigene Erhebungen in Form von Interviews und Expertengesprächen durchgeführt worden.

Bezüglich der vorliegenden Interviews und Expertengespräche erhebt diese Untersuchung keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität. Diese ist bei explorativen Studien nicht möglich, da weder Grundgesamtheit noch Strukturen ihrer Gliederung quantitativ hinreichend bekannt sind. Gleichwohl geben die Aussagen der Betroffenen typische Strukturen und Probleme weiblicher Reinigungsarbeit wieder, die keinesfalls als "zufällige" abgetan werden können.

Das Erkenntnisinteresse dieser Studie geht über die Feststellung rein zahlenmäßiger Zusammenhänge hinaus und richtet sich gleichermaßen auf qualitative Informationen. Dies wirft eine Reihe methodischer Probleme auf, die sich weder mit den herkömmlichen quantitativen Instrumenten noch mit narrativen Verfahren lösen lassen. Die Methode standardisierter Repräsentativbefragungen würde nur einen Teil der hier aufgeworfenen Untersuchungsfragen klären helfen; die Methode des narrativen Interviews dagegen wirft große Probleme der Vergleichbarkeit auf; gerade diese Forderung ist jedoch an eine Explorationsstudie, die über Einzelfallanalysen hinausweisen soll, zu stellen.

"Einerseits muß der Problemzusammenhang für eine empirische Erhebung so durchstrukturiert sein, daß man in der Auswertungsphase angesichts des Materials nicht mit einer chaotischen Mannigfaltigkeit konfrontiert ist. Auf der anderen Seite ist es ja gerade der Sinn von Explorationsstudien, die Betroffenen selbst zu Experten des Gesprächs zu machen, d.h. davon auszugehen, daß sich bei der Arbeit am grünen Tisch eine ganze Reihe von Erfahrungsdimensionen nicht antizipieren lassen, über die die Forschungssubjekte, d.h. die zu Interviewenden, verfügen."[20]

Auf dem Hintergrund dieser Überlegungen wurde ein thematisch strukturierter Interviewleitfaden entwickelt, der zwischen freiem Erzählen und der Notwendigkeit, vergleichbare Ergebnisse zu erhalten, einen Kompromiß darstellt.[21] Quantitative Verteilungen von Aussagen sind als Tendenzen anzusehen.

Werden die z. T. widersprüchlichen Aussagen der Befragten als Resultat vergangener sowie gegenwärtiger Arbeits- und Lebenserfahrung erfaßt, so muß dabei berücksichtigt werden, daß die Rekonstruktion der Arbeitsbedingungen in der gegenwärtigen Situation geschieht. Die Arbeits- und Lebensberichte werden aus dem "Jetzt", den gegenwärtigen Hoffnungen für die Zukunft sowie der gegenwärtigen Zurechtlegung spezifischer vergangenheitsbezogener Interpretationen entworfen. Selektive Wahrnehmung und

---

20. Vgl. Becker-Schmidt, R., Widerspruch und Ambivalenz ..., a.a.O., in: Becker-Schmidt u.a. (1983), a.a.O., S. 26.

21. Vgl. zum Interviewleitfaden 7.2. Er durchlief mehrere Pretests und wurde entsprechend überarbeitet. Vgl. auch das Vorgehen von Müller, U./Goldmann, M., Junge Frauen als Auszubildende und Berufstätige im Warenverkauf - Berufliche Sozialisation, Arbeits- und Lebensperspektiven, Zwischenbericht Sozialforschungsstelle Dortmund 1983.

nachträgliche Rationalisierung sind den Schilderungen unweigerlich eigen. Insofern ist zwischen den objektiven Lebensdaten und den subjektiven Deutungen und Verarbeitungsformen zu unterscheiden.

Die Datenbasis dieser Studie umfaßt im einzelnen:

- **19 thematisch strukturierte, offene Interviews mit Raumpflegerinnen aus den Hamburger Stadtteilen Wilhelmsburg und Harburg.**

  Aufgrund weitreichender Unterscheidungen zwischen den Berufsverläufen deutscher und ausländischer Frauen beschränkt sich diese Untersuchung auf deutsche Beschäftigte. Der explorative Charakter, die geringe Fallzahl, Verständigungsschwierigkeiten, aber auch theoretische Probleme der Einordnung der Arbeitserfahrungen ausländischer Frauen in ihre mir größtenteils unbekannten Lebensformen machten diese Einschränkung erforderlich.

  Entsprechend der forschungsleitenden Fragestellungen und Thesen gliedert sich der Interviewleitfaden in folgende thematische Schwerpunkte:

  * Biographisches und Einstellungen zur Arbeit,
  * Arbeitssituation und
  * Befindlichkeiten.

Der Kontakt zum Untersuchungsfeld entstand zunächst über eine Zusammenarbeit mit der IG-Bau-Steine-Erden, Bezirksverband Hamburg, und den dort organisierten Betriebsrätinnen und Betriebsräten aus verschiedenen Gebäudereinigungsfirmen. Durch mehrere Gruppengespräche mit diesen Vertreterinnen und Vertretern, die in der Regel Vorarbeiter/innen waren[22], also im Gegensatz zu der überwiegenden

---

22. Da die geringfügig beschäftigten Frauen im Reinigungshandwerk kaum gewerkschaftlich engagiert und organisiert sind, erstaunt es nicht, daß die Betriebsrätinnen und Betriebräte mindestens Vorarbeiterfunktion besaßen.

Mehrheit der in dieser Branche Tätigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, konnten Kontakte zu den in dieser Untersuchung im Mittelpunkt stehenden sozialversicherungsfrei beschäftigten Raumpflegerinnen hergestellt werden. Die ersten interviewten Frauen vermittelten auf Nachfrage wiederum Bekannte, Verwandte oder Kolleginnen. Das Problem des sich anfangs etwas schwierig gestaltenden Feldzuganges war damit weitestgehend gelöst. Als Kriterien der Auswahl der Befragten sind Verfügbarkeit, Zufälligkeit und Zugänglichkeit zu nennen.[23]

- **Expertenbefragungen (mündlich und schriftlich) mit:**

  * Vertretern der IG Bau-Steine-Erden (2),
  * Vertretern des Landesinnungsverbandes Hamburg sowie des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks (3),
  * Betriebsratsmitgliedern aus unterschiedlichen Reinigungsbetrieben,
  * einem Vertreter der Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereiniger-Handwerk Hamburg e.V. sowie
  * Vertretern von Berufsgenossenschaften (2).

---

23. Die Interviews wurden alle von mir in der Zeit von Ende Juni bis Anfang Dezember 1985 durchgeführt. Verweigerungen gab es bei den angesprochenen Frauen in nur einem Fall, drei weitere Raumpflegerinnen untersagten das Mitschneiden der Interviews auf Tonband, so daß über diese Befragungen keine Transskriptionen, sondern nur Mitschriften vorliegen.
Die Interviews wurden in der Mehrzahl bei den Frauen zu Hause durchgeführt, in 5 Fällen in meinem Arbeitsraum in der Technischen Universität Hamburg-Harburg. Dritte waren während der Befragungen - bis in 3 Fällen auf die Kinder der Befragten, die sich ab und zu meldeten - nicht anwesend. Die Interviewdauer betrug zwischen 2 und 3 Stunden.

Diese Expertengespräche[24] lieferten vor allem Informationen zu folgenden Bereichen:

* Arbeitsorganisation,
* Arbeitssituation,
* Struktur des Handwerks,
* Rationalisierungsentwicklungen,
* betriebswirtschaftliche Aspekte,
* Beschäftigungsformen,
* soziale Lage der Beschäftigten,
* Organisationsgrad der Beschäftigten sowie
* statistische Angaben.

---

24. Die Expertenbefragungen fanden im Zeitraum zwischen Anfang 1985 bis Ende 1986 statt. Ihnen lagen nur grob strukturierte Fragen zugrunde. In einigen Fällen wurden mit den Experten mehrere, schwerpunktmäßig sich unterscheidende Gespräche geführt, dies z.T. auch telefonisch.

2. Reinigungsarbeit und Frauenerwerbstätigkeit

2.1 Erwerbstätigenentwicklung

Zur Charakterisierung der Erwerbstätigenstruktur weiblicher Reinigungskräfte kann auf Informationen der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT sowie des STATISTISCHEN BUNDESAMTES WIESBADEN zur Berufsordnung der "Raum- und Hausratsreiniger" zurückgegriffen werden.

Nach der allgemeingültigen Berufsklassifikation der BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT gehören die Raum- und Hausratsreiniger (Berufsordnung 933) zusammen mit den Berufsordnungen Wäscher, Plätter (931); Textilreiniger, Färber, Chemischreiniger (932); Glas- und Gebäudereiniger (934); Straßenreiniger, Abfallbeseitiger (935), Fahrzeugreiniger, -pfleger (936); Maschinen-, Behälterreiniger und verwandte Berufe (937) zu den Reinigungsberufen (Berufsgruppe 93).[1]

Eine Übersicht über die Erwerbstätigenzahlen zeigt, daß sich in der Berufsordnung der Raum- und Hausratsreiniger über Dreiviertel aller in Reinigungsberufen Tätigen wiederfinden, für 1982 waren dies 78 %. Ein Vergleich der Angaben nur für die weiblichen Beschäftigten ergibt sogar einen Anteil der Raum- und Hausratsreiniger in allen Reinigungsberufen von 88 %.[2]

---

1. Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Klassifizierung der Berufe, Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Stand Dez. 1980, Nürnberg 1981, S. 215 ff.
   Der Begriff "Beruf" bezieht sich in den statistischen Angaben auf die ausgeübte Tägigkeit, unabhängig von Qualifikationen, Stellung im Beruf oder im Betrieb. In dieser Arbeit wird in Anlehnung hieran auch im folgenden weiter vom "Beruf" der Raumpflegerin gesprochen.

2. Eigene Berechnungen, basierend auf den Angaben des Statistischen Bundesamtes (Hrsg.), Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen 1982, Reihe 4.1.2, Fachserie 1, Stuttgart/Mainz 1984, S. 34.

Unter den Raum- und Hausratsreinigern werden entsprechend des systematischen Verzeichnisses der Berufsbenennungen[3] Beschäftigte zusammengefaßt, die als "Raumpfleger, Raumreiniger", als "Geschirr-, Besteckreiniger" oder als "andere Raum- und Hausratsreiniger" arbeiten, d.h. sich mit Reinigungsvorgängen in Gebäuden befassen. Daß es sich dabei um einen nahezu reinen "Frauenberuf" handelt (98 %), belegen u.a. die Angaben des INSTITUTS FÜR ARBEITSMAKRT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit.[4]

Für die Raumreinigerinnen ergeben sich nach dem Mikrozensus für 1973 417.000 (434.000 Raumreiniger/innen insgesamt), für 1982 schon 523.000 (539.000 Raumreiniger/-innen insgesamt) Erwerbstätige.[5] Der Ausländerinnenanteil

---

3. Vgl. Fußnote 1 in diesem Kapitel.

4. Vgl. Chaberny, A./Parmentier, K./Schnur, P., Berufsspezifische Strukturdaten, Ergänzungen zum ABC-Handbuch, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (im folgenden BeitrAB) 60, 2. Auflage, Nürnberg 1982, S. 249.
Aufgrund des hohen Frauenanteils wird im weiteren die in der Statistik übliche rein männlichen Berufsbezeichnung nicht verwendet. In den folgenden Darstellungen und Tabellen finden sich jeweils die genauen geschlechtsbezogenen Berufsbezeichnungen.

5. Vgl. auch zum Folgenden zu allen statistischen Angaben in diesem Teil die Tabellen 1 und 2 im Anhang 7.1.
In den Angaben über die Erwerbstätigen sind auch die Selbständigen, Beamten und mithelfenden Familienangehörigen ausgewiesen.
Die Ergebnisse des Mikrozensus beziehen -unabhängig davon, ob ein Arbeitsverhältnis in der Industrie, im Handel, im Handwerk oder aber im öffentlichen Dienst besteht - sowohl sozialversicherungspflichtige als auch sozialversicherungsfreie Erwerbstätige ein, beinhalten also die in dieser Berufsgruppe relativ große Zahl der geringfügigen Beschäftigten.
Leider waren bis Ende 1987 immer noch nicht die

schwankt zwischen 11 % und 14,5 %.

Die BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, die sich im Gegensatz zum STATISTISCHEN BUNDESAMT in ihren Angaben nicht auf alle Erwerbstätigen, sondern nur auf Beschäftigte bezieht, legt für den Zeitraum von 1978 (483.700 Raumpflegerinnen von 505.100 insgesamt Beschäftigten) bis 1983 (470.900 Frauen von 492.600 insgesamt Beschäftigten) niedrigere Zahlen vor. Diese gegenüber den Angaben des Mikrozensus niedrigeren Beschäftigtenzahlen[6] begründen sich zum einen aus der Nicht-Berücksichtigung der Selbständigen, Beamten und mithelfenden Familienangehörigen, zum anderen aus der Ausgliederung der in dieser Berufsordnung stark vertretenen nicht-sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen. Das Ausklammern geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse aus den statistischen Angaben ist auch der Grund für den niedrigeren Frauenanteil unter den Raumreinigerinnen in der Beschäftigtenstatistik (für 1980 z.B. steht einem 95,7 %igen Frauenanteil ein 97,2 %iger der Erwerbsstatistik gegenüber). Allerdings scheinen die Differenzen zwischen den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Raumreinigerinnen und allen in dieser Berufsordnung erwerbstätigen Frauen viel zu gering. Verläßliche Schätzungen des BUNDESINNUNGSVERBANDES DES GEBÄUDEREINIGER-

---

Erhebungsergebnisse von 1984 im Statistischen Bundesamt erhältlich, so daß im weiteren nur auf die Daten von 1982 Bezug genommen werden kann. Das Problem aktueller Daten für Forschung und Planung manifestiert sich hier in eklatanter Weise.

6. Aus nicht klärbaren Gründen sind lediglich für 1980 die Angaben der Beschäftigtenstatistik höher als die der Erwerbstätigenstatistik. Ursachen für diese Unstimmigkeit müssen in unterschiedlichen Erhebungsmodalitäten gesehen werden.

HANDWERKS gehen von 80 % sozialversicherungsfreien weiblichen Erwerbstätigen nur für diesen Handwerksbereich aus[7], was immerhin in diesem Gewerbe 1981 schon allein 243.552 der 304.000 Beschäftigungsverhältnisse für Frauen betraf.[8]

Nach Ergebnissen des Mikrozensus existierten -allerdings nur für 1980 angebbar - bundesweit für alle Arbeitnehmer 290.000 sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse, wovon 87,6 %, d.h. 254.000 auf Frauen entfielen.[9] Auch wenn ein großer Teil sozialversicherungsfrei Beschäftigter mit Reinigungsaufgaben betraut ist, so machen die annähernd gleich großen Zahlen zum einen für Raumreinigerinnen (Innungsverband) und zum anderen für alle weiblichen Beschäftigten zusammen (Mikrogensus) das Problem von Dunkelziffern sehr plastisch.

Aus den Differenzen zwischen Beschäftigten- und Erwerbsstatistik[10] ergibt sich für weibliche Erwerbstätige 1980 ein Unterschied von insgesamt rund 2 Mio. sozialversicherungsfreien Arbeitsverhältnissen. Für die abhängig Erwerbstätigen (d.h. Erwerbstätige ohne selbständige und

---

7. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung der Geschäftsführerin des Gebäudereiniger-Handwerks, Frau U. Ostwald, Anfang 1985.
   Vgl. dazu auch Hüllstrunk, L., Trotz Problemen; Gebäudereiniger weiter im Aufwind, in: rationell reinigen, Heft 10, 1982, S. 37.

8. Zur Zahl von 240.000 bis 250.000 sozialversicherungsfrei beschäftigten Frauen im Reinigungshandwerk kommt auch U. Ostwald, Sozialversicherungspflicht für Alle? in: rationell reinigen, Heft 2, 1981, S. 2.

9. Vgl. Wirtschaft und Statistik, Heft 4, 1983, S. 289.

10. Vgl. die Differenzen zwischen den Tabellen 1 und 2 im Anhang 7.1.

mithelfende Familienangehörige) bedeutet dies immerhin noch über 1 Mio. solcher Vertragsverhältnisse.[11]

Die vorliegenden offiziellen Daten und Informationen verweisen aufgrund der großen Differenzen und Unstimmigkeiten auf eine hohe Dunkelziffer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse bei Raumreinigerinnen. Eine Klärung dieser Unstimmigkeiten ist mit dem heute vorliegenden Datenmaterial allerdings nicht möglich[12].
Die Angaben des INNUNGSVERBANDES DES GEBÄUDEREINIGER-HANDWERKS sind lediglich als Mindestzahl sozialversicherungsfrei beschäftigter Raumpflegerinnen anzusehen. Unberücksichtigt bleiben darin dann immer noch zum einen die versicherungsfrei Beschäftigten in Reinigungsbe-

---

11. Vgl. Stat. Bundesamt (1984), a.a.O., S. 34; Stat. Bundesamt (Hrsg.), Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer 1983, Reihe 4.2, Fachserie 1, Stuttgart/Mainz 1984a, S. 37; Brinkmann, Chr./Kohler, H., Am Rande der Erwerbsbeteiligung: Frauen mit geringfügiger, gelegentlicher oder befristeter Arbeit, in: BeitrAB 56, Probleme der Messung und Vorausschätzung des Frauenerwerbspotentials, Nürnberg 1981, S. 123 sowie Möller, C., Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse, in: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Heft 9/10, 1983, S. 9. Auf dem Symposium "Arbeitspolitik in der Wende" in Hamburg (20.-22.02.1986) schließlich gab die Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit U. Engelen-Kefer in ihrem Vortrag "Arbeitsmarktpolitische Entwicklung und Probleme" für 1983 1,95 Mio., für 1984 1,77 Mio. geringfügig Beschäftigte (bis 20 Wochenstunden) an (S. 7 des Überblickreferats).

12. Erst 1986 wurde vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung ein größeres Forschungsvorhaben zur Problematik sozialversicherungsfreier Beschäftigung initiiert. Ergebnisse stehen bisher aus.
Vgl. zu den Gründen der Unterrepräsentation von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in der Statistik Brinkmann, Ch./Kohler, H. (1981), a.a.O., S. 121.

trieben, die nicht in der Innung organisiert sind, sowie zum anderen die Frauen, die illegal beschäftigt sind.[13]

Hinsichtlich der Entwicklungen der Erwerbstätigenzahlen im letzten Jahrzehnt[14] ergaben sich für die Raumreinigerinnen zwischen 1970 und 1973 sowie zwischen 1980 und 1982 aus der Erwerbsstatistik erhebliche Steigerungen, in den Zeiten dazwischen z.T. sogar Senkungen.[15] Dies betrifft sowohl die Gesamtzahl als auch den Anteil weiblicher Erwerbstätiger. Nach Angaben des Mikrozensus sind die Raumreiniger/innen insgesamt mit einem Anteil von 2 % in der Erwerbsbevölkerung vertreten. D.h., jede(r) 50ste Erwerbstätige war 1982 als Raumreiniger/in tätig. Die seit Ende der 70er Jahre bis heute anhaltende zunehmende Privatisierung bzw. betriebliche Auslagerung von Reinigungsaufgaben bei gleichzeitiger Ausweitung sozialversicherungsfreier Beschäftigungsverhältnisse wird den Anteil der Raumreinigerinnen unter der weiblichen Erwerbsbevölkerung zukünftig weiter steigen lassen.[16]

Der Frauenanteil unter den Raumreiniger/innen ist - gemessen an einem durchschnittlichen Anteil von 38 % (1982) unter allen Erwerbstätigen zusammen - sehr hoch, auch wenn er zwischen 1973 und 1982 von 98,8 % auf 97,1 % geringfügig sank. 1982 stand dieser Beruf hinsichtlich des Frauenanteils insgesamt an fünfter Stelle aller Berufsordnungen:

---

13. Vgl. zum Problem der Illegalität 2.4.

14. Vgl. dazu Tabelle 1 im Anhang 7.1.

15. Vgl. im Gegensatz dazu die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Gebäudereiniger-Handwerk, Kap. 3.2.

16. Vgl. genauer zu diesen Tendenzen 2.4 sowie 3.1.

Berufsordnung	Frauenanteil
Sprechstundenhelferin	99,0 %
Oberbekleidungsnäherin	98,4 %
Näherin, a.n.g.	98,4 %
Hauswirtschaftliche Betreuerin	98,1 %
Raumreinigerin	97,1 %
Stenographin, Stenotypistin Maschinenschreiberin	96,5 %
Kindergärtnerin, Kinderpflegerin	96,3 %
Wäscheschneiderin, Wäschenäherin	94,8 %
Wäscherin, Plätterin	91,2 %
Krankenschwester, Hebamme	84,6 %

Quelle: Stat. Bundesamt (1984), a.a.O., S. 16
v.H. - Angaben basieren auf eigenen Berechnungen.

Übersicht 2.1: Berufe mit besonders hohem Frauenanteil 1982

Der Beruf der Raumreinigerin ist nicht nur ein typischer "Frauenberuf", er ist zugleich auch der überhaupt dritthäufigste von Frauen ausgeübte Beruf, d.h., jede 20ste erwerbstätige Frau arbeitet als Raumreinigerin:

Berufsordnung	weibliche Erwerbstätige in Tsd.	in v.H.
Bürofachkräfte	1.995	19,6
Verkäuferinnen	1.030	10,1
Raumreinigerinnen	523	5,1
Familieneigene Landarbeitskräfte	358	3,5
Stenographinnen, Stenotypistinnen, Maschinenschreiberinnen	353	3,5
Krankenschwestern, Hebammen	352	3,5
Hilfsarbeiterinnen	351	3,5
Real-, Volks- und Sonderschullehrerinnen	271	2,7
Sprechstundenhelferinnen	249	2,5
Bankfachleute	208	2,0

Quelle: Stat. Bundesamt (1984), a.a.O., S. 30 ff.;
v.H. - Angaben basieren auf eigenen Berechnungen.

Übersicht 2.2: Die 10 häufigsten Berufe von Frauen 1982

Ein Drittel aller erwerbstätigen Frauen arbeitete 1982 als Bürofachkraft, Verkäuferin oder Raumreinigerin. Über die Hälfte aller Frauen konzentrierte sich auf nur 10 von insgesamt 328 Berufsordnungen. D.h., Beschäftigungsmöglichkeiten reduzieren sich für den größten Teil aller Frauen trotz in den letzten Jahren gestiegener Erwerbsbeteiligung bis heute auf eine sehr kleine Zahl von Berufen. Die Übersicht über die von Frauen am häufigsten ausgeübten Berufe bestätigt im wesentlichen die Vorstellungen von typischen "Frauenberufen". Diese sind fast ausnahmslos den Dienstleistungsberufen zuzurechnen.

Der Ausländerinnenanteil war und ist unter den Raumreinigerinnen als einer Berufsgruppe mit geringen formalen Qualifikationsanforderungen überproportional hoch; 1982 betrug er 14,5 % gegenüber einem Durchschnitt von 6,5 % für alle weiblichen Erwerbstätigen![17]

17. Vgl. Stat. Bundesamt (1984), a.a.O., eigene Berechnungen aufgrund der Angaben von S. 34, 39.

2.2. Altersstruktur

Die Altersverteilung für Raumreinigerinnen gibt 1982 ein vom Durchschnitt sowie auch von anderen typischen "Frauenberufen" recht abweichendes Bild wieder.[18]

Verteilen sich erwerbstätige Frauen insgesamt - abgesehen von den über 55-jährigen - hinsichtlich ihres Alters relativ gleich über alle Altersklassen, so steigt die Besetzung der Altersgruppen über 35 Jahre bei den Raumreinigerinnen überdurchschnittlich an. Fast 80 % dieser Erwerbstätigengruppe sind 1982 - und dieses gilt auch für die 70er Jahre - 35 Jahre und älter; noch über 50 % sind sogar 45 Jahre und älter. Unter den jungen Erwerbstätigen dagegen ist dieser Beruf nur gering vertreten.

Sind unter den häufigsten "Frauenberufen" gerade solche sehr oft vertreten, die von jüngeren Frauen bzw. Berufsanfängerinnen bevorzugt werden - z.B. sind fast 47 % der Verkäuferinnen und über 51 % der Bürofachkräfte jünger als 35 Jahre - so stellt sich der Beruf der Raumreinigerin als typischer "Rückkehrberuf" ins Arbeitsleben bzw. als Zuerwerbsmöglichkeit für verheiratete Frauen im mittleren Lebensalter dar. Der Mangel an Arbeitsplätzen besonders für Frauen, die mehrere Jahre aus dem Berufsleben ausgeschieden waren, läßt für viele kaum alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu. Hinzu kommt, daß die Ausübung dieses Berufes vielen Frauen nicht nur die

---

18. Vgl. auch zu den folgenden statistischen Angaben in diesem Teil Tabelle 3 im Anhang 7.1.

Möglichkeit bietet, einer Tätigkeit mit sehr geringem täglichen Arbeitsstundenvolumen nachzugehen, sondern gleichzeitig auch sehr ungewöhnliche Arbeitszeiten - vorwiegend in den frühen Morgenstunden - impliziert, die mit der Kinderbetreuung und häuslichen Aufgaben recht gut in Einklang zu bringen sind.

2.3 Arbeitszeitstrukturen

Nach Angaben des STATISTISCHEN BUNDESAMTES arbeitete 1982 über ein Drittel aller Raumreinigerinnen wöchentlich zwischen 15 und 20 Stunden.[19] Dieser Anteil (34,8 %) - er ist in den letzten sechs Jahren um knapp 3 % gestiegen[20] - liegt um das Vierfache über dem Wert aller erwerbstätigen Frauen (8,2 %).[21] Drei von vier Raumreinigerinnen gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach, während dies im Durchschnitt 1982 nur auf eine von drei erwerbstätigen Frauen zutraf.

Insgesamt ist zwischen 1960 und 1979 ein deutlicher Anstieg der Teilzeitarbeit abhängig beschäftigter Frauen

---

19. Vgl. auch zu den folgenden statistischen Angaben in diesem Teil Tabelle 4 im Anhang 7.1.

20. Vgl. Stat. Bundesamt (1979); a.a.O., S. 49.

21. Diese Angaben der Erwerbsstatistik zur Wochenarbeitszeit sind jedoch mit großer Vorsicht zu interpretieren. Zum einen lassen die empirischen Ergebnisse dieser Untersuchung deutlich werden, welche Problematik die Erhebungsmodalitäten des Stat. Bundesamtes implizieren, wird doch auf eine weitergehende Differenzierung geringer Wochenarbeitszeiten verzichtet. Der in der Praxis vorherrschend anzutreffende 10-Wochenstunden-Arbeitsvertrag für Raumreinigerinnen mit seinen im folgenden genauer dargelegten Folgewirkungen wird in den vorliegenden Statistiken bisher nicht gesondert ausgewiesen. Zum anderen liegt die Zahl von 182.000 geringfügig beschäftigten Raumreinigerinnen mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 15 und 20 Stunden 1982 immer noch unter den Angaben des Gebäudereiniger-Handwerks über offiziell registrierte sozialversicherungsfrei beschäftigte Frauen.

von knapp 600.000 auf 2,4 Millionen zu verzeichnen.[22] Die Teilzeitbeschäftigungsquote stieg damit von etwa 8 % auf 30 %, sie ist insofern spezifischer Ausdruck weiblicher Erwerbstätigkeit, als sie häufig die einzige Möglichkeit einer Teilnahme am Erwerbsleben oder die einzige Alternative zur Vollzeitarbeitslosigkeit oder aber einen individuellen Ausweg aus kaum erträglichen Arbeitsbedingungen darstellt.[23]

Auch für 1982 errechnet sich eine Teilzeitbeschäftigungsquote für erwerbstätige Frauen von knapp 31 %. Für 1985 gibt das STATISTISCHE BUNDESAMT nach vorläufigen Schätzungen eine Teilzeitquote von 32 % für Arbeitnehmerinnen an.[24] Die in den letzten Jahren zu verzeichnende positive

---

22. Vgl. Hofbauer, H., Ausbildungs- und Berufsverläufe: Retrospektivanalysen des IAB, in: BeitrAB 70, Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 1982, S. 509.
Das Statistische Bundesamt gibt für 1982 3,124 Mio. Teilzeitarbeitsverhältnisse aller erwerbstätigen Frauen (vgl. Stat. Bundesamt (1984), a.a.O., S. 44) und 1,657 Mio. sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse für Frauen an, (vgl. Stat. Bundesamt (1984a), a.a.O., S. 37).

23. Vgl. dazu ausführlicher: Kurz-Scherf, I., Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitspolitik, in: WSI-Mitteilungen, Heft 11, 1985, S. 664.

24. Vgl. Brinkmann, Chr./Kohler, H./ Reyher,L., Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- Berufsforschung (im folgenden MittAB), Heft 6, 1986, S. 362.
Die Analysen aus der ersten Welle des "Sozio-ökonomischen Panel" ergeben aufgrund einer unterschiedlichen Datenbasis sogar für Mitte 1984 38,9 % abhängig teilzeitbeschäftigte Frauen an. Vgl. Büchtemann, Chr.F./Schupp, J., Zur Sozio-Ökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland, Analysen aus der ersten Welle des "sozio-ökonomischen

Entwicklung in der Frauenbeschäftigung ist vor allem auf diese Entwicklung im Teilzeitarbeitsbereich zurückzuführen.

Mit der Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sind für die betroffenen Arbeitnehmerinnen eine ganze Reihe negativer Begleiterscheinungen verbunden.[25] Hierzu gehören die Ausführung minderqualifizierter Tätigkeiten, geringes Einkommen, geringe betriebliche Integration, reduzierte Aufstiegschancen, erhöhtes Arbeitsplatzrisiko ebenso wie eine Intensivierung der Arbeit mit entsprechenden Belastungserhöhungen, vermindertes gewerkschaftliches Engagement und damit eine geschwächte Interessenvertretung. Bis heute klammern zahlreiche gültige Tarifverträge Teilzeitbeschäftigte aus.[26] Die 1984 öffentlich formulierte Intention der Bundesregierung, ein rechtlich verbindliches Instrumentarium zur Aufhebung der Benachteiligung von Teilzeitarbeitkräften zu entwickeln, verkehrt sich dabei bisher ins Gegenteil und läßt neben den bestehenden Diskriminierungen neue Arbeitsmarktbenach-

---

Panel", WZB IIM/LMP 86-15, Berlin Oktober 1986, S. 43.

25. Vgl. auch zum Folgenden: Däubler, W., das Arbeitsrecht 2, Reinbek 1979, S. 407 f.,Demmer, H./Küpper, B., Belastungen bei Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt werden, BAU-Forschungsbericht Nr. 383, Dortmund 1984 sowie Fiedler, A. u.a., Aspekte gegenwärtiger Frauenarbeit, in: Memo-Forum Nr. 4, Bremen, Oktober 1984, S. 44.

26. Vgl. Degen, B., Teilzeitarbeit und Arbeitsrecht, - Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen -, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10, 1987, S. 630.

teiligungen durch weitere Aushöhlung sozial- und arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen für Frauen entstehen.[27]

So wurde 1985 zwar mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz erstmals eine grundsätzliche Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten geregelt (Art. 1, § 2, Abs. 1), gleichzeitig jedoch eine Differenzierung wegen der Arbeitsleistung, der Qualifikation, der Berufserfahrung, der sozialen Lage oder der unterschiedlichen Arbeitsplatzanforderungen für zulässig erklärt. Bei Teilzeitbeschäftigung ungleich zu behandeln ist zulässig, wenn sich bestimmte Leistungen des Arbeitgebers aus einem bestimmten Mindestumfang der Beschäftigung ergeben. Damit sind faktisch die ersten Schritte unternommen worden, Teilzeitbeschäftigte, bei denen es sich in der Regel um Frauen handelt, gesetzlich festgeschrieben zu nicht "vollwertigen" Arbeitnehmer/innen zu machen. Daß beim Erstattungsanspruch bei der Lohnfortzahlung Teilzeitbeschäftigte je nach Stundenzahl gar nicht bzw. als 0,5 oder 0,75 "Arbeitnehmer" angesetzt werden, setzt ebenso wie das Ausklammern geringfügig Beschäftigter bei der Festlegung der Zahl beschäftigter Arbeitnehmer/innen im Kündigungsschutzgesetz (§ 23) die Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter fort.

Eine 1979 durchgeführte Befragung deutscher Erwerbstätiger durch das BUNDESINSTITUT FÖR BERUFSBILDUNG (bibb) sowie das INSTITUT FÖR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) ergab, je niedriger die Stellung im Beruf bei weiblichen

---

27. Vgl. auch zum Folgenden: Degen, B. (1987), a.a.O., S. 630 ff.;
Schunter-Kleemann, S, Frauenbefreiung á la Blüm - Neue Gesetzesvorhaben aus Bonn und ihre Folgen, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 9, 1984, S. 1101 f.;
Faupel, G., Geringfügige und kurzzeitige Beschäftigung, - Diskussionsvorschlag des DGB für eine Gesetzesänderung, in: Soziale Sicherheit, Heft 2, 1987, S. 35 ff. sowie den Gesetzentwurf der SPD Bundestagsfraktion vom 05.12.1984 "Entwurf eines Gesetzes zum Schutze der Teilzeitbeschäftigten", Bundestags-Drucksache 10/2559.

Beschäftigten, desto höher ist die Teilzeitbeschäftigungsquote. So arbeiteten 37 % der Arbeiterinnen, 30 % der Angestellten, aber nur 26 % der Beamtinnen weniger als 40 Stunden wöchentlich.[28] Für 1986 gibt das IAB für verheiratete Frauen, deren Ehemänner nicht als Selbständige tätig sind, eine Teilzeitbeschäftigungsquote bei Hilfs- und angelernten Arbeiterinnen von 67,5 %, bei Fach- und Vorarbeiterinnen von 33,3 % und bei Beamtinnen von 25 % an.[29]

Vor allem bei Frauen, die entweder nach einer betrieblichen Ausbildung als Hilfs- bzw. angelernte Arbeiterin tätig waren oder die einen Berufswechsel unter negativen Begleitumständen vollzogen haben, der für sie einen beruflichen Abstieg beinhaltet, ergeben sich überdurchschnittlich hohe Teilbeschäftigungsquoten.[30] Der meist aus familiären Gründen geäußerte Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung läßt sich in gering qualifizierten Tätigkeiten leichter realisieren.

Teilzeitbeschäftigung wird häufig um den Preis eines

---

28. Vgl. Laszlo, A./Bau/H. u.a., Qualifikationen und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland; Sonderveröffentlichung des IAB und bibb (Hrsg.), Berlin 1981, S. 14.

29. Vgl. Engelbrech, G., Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick, in: MittAB, Heft 2, 1987; %-Zahlen basieren auf eigenen Berechnungen der Angaben auf S. 183.

30. Vgl. Engelbrech, G. (1987), a.a.O., S. 185 sowie Hofbauer, H.; Die Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei Frauen, in: MittAB, Heft 2, 1987, S. 145 sowie auch zum Folgenden: ders. (1982), in: BeitrAB 70, a.a.O., S. 51 f.

Berufswechsels in Form des beruflichen Abstiegs erkauft, dies um so ausgeprägter, je länger eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit vorhergegangen ist. Selbst qualifizierte Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung sind beim Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung häufig gezwungen, den erlernten Beruf aufzugeben und einen Berufswechsel, verbunden mit sozialem Abstieg, zu vollziehen.

Raumreinigerinnen arbeiten als un- bzw. angelernte Arbeiterinnen in einem Beruf mit äußerst geringem sozialen und beruflichen Ansehen.

1982 waren fast 96 % aller Raumreinigerinnen als Arbeiterinnen tätig, während der Anteil bei weiblichen Erwerbstätigen insgesamt nur 31 % betrug.[31] Das IAB[32] kommt für 1979 zu einer Zahl von 174.000 Arbeiterinnen (7 % aller Arbeiterinnen), deren Wochenarbeitszeit unter 20 Stunden liegt. Das STATISTISCHE BUNDESAMT[33] zeigt - leider nur für 1980 angebbar - , daß diese Wochenarbeitszeit bei 150.000 Raumpflegerinnen anzutreffen ist. Vergleicht man diese Angaben, so wird trotz des unterschiedlichen Bezugsjahres sowie der unterschiedlichen Erhebungsmodalitäten (das IAB bezieht sich auf deutsche Frauen, das STATISTISCHE BUNDESAMT auf alle inländischen Erwerbstätigen) deutlich, daß nahezu alle Arbeiterinnen mit einer unter 20 Stunden liegenden Wochenarbeitszeit als Raumpflegerin tätig sind.

---

31. Vgl. Stat. Bundesamt (1984), a.a.O., S. 54; v.H.-Angaben basieren auf eigenen Berechnungen.

32. Vgl. Laszlo, A./Bau, H. u.a. (1981), a.a.O., S. 14.

33. Vgl. Stat. Bundesamt (1982), a.a.O., S. 60.

Gründe für den hohen Anteil Teilzeitbeschäftigter sind bei den Raumreinigerinnen vor allem in strukturellen Bedingungen des Reinigungsgewerbes zu suchen. So sind Reinigungsarbeiten meist nur vor und nach den "üblichen" Arbeitszeiten durchführbar, bedingen damit gleichzeitig eine ganze Reihe sozialer und gesundheitlicher Nachteile für die Beschäftigten. PREISER[34] stellt für die Nachtarbeit fest, daß 1975 der überwiegende Teil verheirateter Frauen, der unter diesen Arbeitszeitbedingungen tätig war, entweder als Krankenpflege- oder aber Reinigungspersonal arbeitete.

Daß durch Gesetzesänderung der jetzigen Bundesregierung eine Einschränkung des Nachtarbeitsverbots für Frauen statt von 20 Uhr bis 6 Uhr auf 22 Uhr bis 6 Uhr nun schon seit längerem geplant ist, zudem weitergehende Ausnahmeregelungen für Beschäftigte in der Gebäudereinigung einen Arbeitsbeginn um 4 Uhr genehmigen[35], d.h., daß nach diesen Bestimmungen die Arbeit der Raumreinigerinnen nicht mehr zur Nachtarbeit zählen würde, ändert nichts an dem Umfang der durch die ungewöhnlichen Arbeitszeiten entstehenden physischen, psychischen und sozialen Belastungen.[36] Zu berücksichtigen bleibt, daß die Reinigungsarbeiten neben den tagesüblichen Arbeiten in Haushalt und Familie meist durch Reduzierung der Schlaf- und Ruhezeiten ausgeführt werden.[37]

---

34. Vgl. Preiser, K., Statistik der Schichtarbeit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz (BAU) - Forschungsbericht Nr. 249, Bd. I, Dortmund 1980, S. 49.

35. Vgl. Schunter-Kleemann, S. (1984), a.a.O., S.1108 f.

36. Vgl. dazu Kaiser, E., Das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen, in: Die Mitbestimmung, Heft 7, 1986, S. 346 ff.

37. Vgl. dazu Kap. 5.1.

2.4 Einkommensstruktur

Mit dem hohen Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen, verbunden mit sehr geringen Stundenlöhnen[38], korrespondiert bei den Reinigungskräften ein relativ geringes monatliches Nettoeinkommen[39]. Die sehr hohe Besetzung der unteren Einkommensklassen macht deutlich, daß für die überwiegende Mehrheit der weiblichen Reinigungskräfte eine eigenständige Existenzsicherung durch ihre Tätigkeit nicht gegeben ist. Bei knapp der Hälfte aller Raumreinigerinnen liegt das monatliche Nettoeinkommen unter 600,- DM, bei Dreiviertel immerhin noch unter 1000,- DM.[40] Es ist davon auszugehen, daß es sich bei den Raumreinigerinnen überwiegend um verheiratete, nicht alleinlebende Frauen handelt, für die ihre Tätigkeit lediglich eine Zuerwerbsquelle im Sinne der Aufbesserung des Familieneinkommens, bei gleichzeitig ungebrochenem Fortbestehen der Strukturen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, darstellt.

Geringe Stundenlöhne[41] verbunden mit laufenden Leistungssteigerungen sind für Reinigungskräfte - verstärkt im privaten Reinigungsgewerbe - weit verbreitet; die

---

38. Vgl. 4.1.3.

39. Vgl. auch zu den folgenden Angaben in diesem Teil die Tabelle 5 im Anhang 7.1.

40. Auch hier besteht wiederum das Problem der speziellen Erhebungsmodalitäten des Stat. Bundesamtes. Die gesonderte, dringend erforderliche Erfassung nach Maßgabe der Obergrenze geringfügiger Einkommen fehlt. Vgl. auch Fußnote 21 in diesem Kapitel.

41. Vgl. 4.1.3.

Übernahme immer größerer zu reinigender Flächen und damit verbundene Arbeitshetze sind häufige Folgen.

Durch die große familienpolitische Bedeutung der Teilzeitarbeit, gerade bei verheirateten Frauen, bei gleichzeitig strukturell bedingten relativ geringen Chancen, eine solche im erlernten Beruf zu erhalten, besteht heute bei immer weitreichenderen Formen der Flexibilisierung der Arbeitszeit, d.h. auch bei weiter steigenden Teilzeitbeschäftigungsquoten, die Gefahr, daß eine immer größere Zahl weiblicher Beschäftigter auf unqualifizierte und damit meist auch gering gratifizierte, anforderungsarme und eintönige Tätigkeiten abgedrängt wird.

In der untersten Einkommensklasse, in der 1982 knapp die Hälfte der 523.000 weiblichen Reinigungskräfte wiederzufinden ist, ist davon auszugehen, daß für einen Großteil das Einkommen sogar weit unter 600,- DM, nämlich bei weniger als 390,- DM, liegt. Diese Einkommensgrenze definiert sich aus dem vom Gesetzgeber festgelegten Bedingungen für versicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse.[42]

Sozialversicherungsfreie Arbeitsverhältnisse sind im Unterschied zu tariflich abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen rechtlich, materiell und sozial ausgehöhlt[43]. Nach Aussagen des BUNDESINNUNGSVERBANDES DES GEBÄUDEREINIGER-HANDWERKS bestand 1985 für rund 80 % der weiblichen

---

42. Für 1987 liegt diese Grenze bei 430,-- DM.

43. Vgl. Fiedler, A. u.a. (1984), a.a.O., S. 46.

Beschäftigten, d.h. für ca. 300.000 Frauen, diese Arbeitsvertragsform.[44]

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse charakterisieren sich entsprechend des § 8 des Sozialgesetzbuches (SGB IV) dadurch, daß eine Beschäftigung weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeführt wird und das monatliche Arbeitsentgelt unter 430,- DM liegt.[45] Gleichgültig bleibt dabei, ob es sich um eine befristete oder unbefristete Beschäftigung handelt. Mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse müssen hinsichtlich der Arbeitszeit sowie des Einkommens zusammengerechnet werden. Entscheidend an diesen Arbeitsverhältnissen ist, daß sie sozialversicherungsfrei bleiben, d.h. eine ganze Reihe von Abgaben entfallen - und dies nicht nur für den Arbeitnehmer, sondern auch für den Arbeitgeber.

Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gelten im einzelnen folgende Bedingungen:

---

44. Ergebnis einer eigenen schriftlichen Befragung der Geschäftsführerin des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks, U. Ostwald Anfang 1985.

45. Vgl. auch zu den folgenden Ausführungen zur Sozialversicherungsfreiheit:
-Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen und geringfügigen selbständigen Tätigkeiten - gültig vom 1.01.1983 ab; Hrsg.: Bundesverband der Ortskrankenkassen u.a., Nov. 1982.
-Ostwald, U., Operation '82 - Auswirkungen auf die Unternehmen des Gebäudereiniger-Handwerks, in: rationell reinigen, Heft 1, 1982, S. 16 ff.,
-dies., Sozialversicherungspflichtig für alle? (1981), a.a.O., S. 2 ff.
-DAK-Informationen, November 1984, o.S.
-Weber, A., geringfügige Beschäftigungsverhältnisse - ein Überblick, in: Arbeit und Sozialpolitik, Heft 6/7, 1986, S. 225 ff.

- Renten- und Krankenversicherungsbeiträge entstehen bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden und einem Einkommen von weniger als 430,- DM incl. aller regelmäßigen Einnahmen wie z.B. Urlaubsgeld nicht (Artikel 3 des Gesetzes zur Konsolidierung der Arbeitsförderung (AFKG)).

- Arbeitslosenversicherungsabgaben müssen nicht geleistet werden. Arbeitslosenversicherungsfreiheit besteht sogar für Arbeitsverhältnisse bis zu 19 Wochenstunden.

- Lohnsteuer wird mit einem Pauschalsteuersatz von nur 10 v.H. des Arbeitslohnes erhoben, soweit die wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden und der Wochenlohn 120,- DM nicht übersteigt (Einkommenssteuergesetz ESTG § 40 a).

Soziale Folgewirkungen für Beschäftigte mit derartigen Arbeitsverhältnissen gestalten sich - über die zuvor schon genannten generellen Benachteiligungen durch Teilzeitbeschäftigungsformen hinausgehend - in folgenden Punkten besonders negativ:

- Sowohl Alterssicherung als auch Krankenschutz sind nicht gegeben.[46] So sind Raumreinigerinnen zwar zum größten Teil über ihre Ehemänner krankenversichert, Rentenansprüche erwachsen ihnen jedoch aus ihrer Beschäftigung keine. Die Abhängigkeit der Frauen im Alter vom Einkommen bzw. der Rente des Mannes ist in diesen Fällen die gleiche wie bei "Nur-Hausfrauen". Frauen, die für ihren Lebensunterhalt allein aufkommen, werden unter solchen Arbeitsbedingungen im Alter ohne eigene Rente auf Sozialhilfe angewiesen sein.

- Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entsteht erst ab einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 10 Stunden bzw. erst bei über 45 Stunden im Monat.

---

46. Vgl. ausführlich dazu: Landenberger, M., Flexible Arbeitsformen und soziale Sicherung der Beschäftigten, WZB - discussion paper IIM/LMP 84 - 17, Berlin 1984.

- Ein Kündigungsschutz besteht - wenn überhaupt - nur sehr eingeschränkt. Kündigungsfristen sind sehr kurz.

- Eine finanzielle Unterstützung bei eintretender Arbeitslosigkeit wird nicht gewährt.

Daß trotz der mangelnden sozialen Absicherung eine große Zahl von Frauen ein Interesse an derartigen Arbeitsverhältnissen hat, hat verschiedene Ursachen. So kann ein niedriges Familieneinkommen durch einen Zuerwerb in Form einer geringfügigen Beschäftigung aufgrund der nicht zu leistenden Sozialabgaben kurzfristig besser angehoben werden. Sozialhilfeempfängerinnen, aber auch unterhaltsberechtigten Frauen dienen solche Beschäftigungsverhältnisse zur Aufbesserung z.T. äußerst geringer Bezüge.

Wie in kaum einem anderen Gewerbe[47] werden im Reinigungshandwerk immer wieder illegale Praktiken bekannt. Detaillierte Beschreibungen über Fiktivkonten, die unter dem Namen von Familienangehörigen der Beschäftigten oder gar unter fremden Namen angelegt werden, hat schon 1976 das Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen geliefert. Bis heute tauchen immer wieder Beispiele illegaler Praktiken in den Medien auf.[48] Fiktivkosten, Manipulation der

---

47. Lediglich die Baubranche erregt durch die "illegale Leiharbeit" ein mindestens ebenso großes öffentliches Interesse.

48. Vgl.auch zum Folgenden: Blüthmann, H., Lohn für tote Seelen, in: DIE ZEIT, Nr. 5 vom 27.01.78, o.S.; o.A., "System versaut", Rubrik Kriminalität, in: DER SPIEGEL, Nr. 10, 1986, S. 115 f.; Hoffmann, W., Der Trick mit den drei Namen, in: DIE ZEIT, Nr. 15 vom 4.04.86, o.S.; o.A., Unlauteren Praktiken einen Riegel vorschieben, in: rationell reinigen, Heft 2, 1985, S. 24; o.A., Saubermachen in den eigenen Reihen, in rationell reinigen, Heft 2, 1985, S. 25 sowie o.A., Abrechnungen für Tote, Die Branche der Gebäudereiniger hat ein

Lohnkarten sowie untertarifliche Bezahlung und Vorenthaltung von tariflich zugesicherten Leistungen scheinen sich im Gebäudereiniger-Gewerbe weiter Verbreitung zu erfreuen. Illegal Beschäftigte reinigten nach Recherchen der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden nicht nur Gebäude des Bundeskriminalamtes und des Statistischen Bundesamtes, sondern auch Arbeitsämter, Landesarbeitsgerichte, Rathäuser und Ministerien.

In Hamburg wurden 1979/80 durch die Finanzämter und Krankenkassen in erheblichem Umfang "Unregelmäßigkeiten" in Form von Verstößen gegen das Sozialversicherungsrecht, das Lohnsteuerrecht sowie gegen Bestimmungen des Ausländer-, Arbeits-und Tarifrechts aufgedeckt. Da die Mehrheitsfraktion der Hamburger Bürgerschaft daraufhin den Senat ersuchte, alle Reinigungsaufträge aufzukündigen und die Reinigung wieder in Eigenregie zu überführen; (was einen Verlust von ca. 60 Mio. DM Jahresauftragswert für das Gewerbe impliziert hätte,) entschlossen sich die Reinigungsbetriebe, eine freiwillige Selbstkontroll-Einrichtung, die "PRÜF- UND BERATUNGSSTELLE FÜR DAS GEBÄUDERREINIGER-HANDWERK IN HAMBURG E.V.", zu schaffen. 1986 waren in diesem Verein 54 der 150 in die Handwerksrolle eingetragenen Hamburger Betriebe organisiert. 19.000 der 23.000 geringfügig Beschäftigten in Hamburg sind in diesen 54 Unternehmen angestellt.[49]

Bisher ist Hamburg das einzige Bundesland, in dem sich das Gebäudereiniger-Gewerbe aus ökonomischen Interessen dieser Form der Selbstkontrolle aufgrund des Drucks der öffentlichen Auftraggeber unterwirft bzw. unterwerfen muß.
Der monatliche Abgleich zwischen den Namen der geringfügig Beschäftigten durch die Prüf- und Beratungsstelle beugt zwar einer Doppelbeschäftigung in verschiedenen Hamburger Reinigungsbetrieben vor, jedoch nicht der

---

schlechtes Image, in: manager magazin, Heft 2, 1987, S. 92.

49. Vgl. Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereiniger-Handwerk in Hamburg e.V. (Hrsg.), Informationsbroschüre, Hamburg o.J., S. 2 f.

Beschäftigung unter fremdem Namen und auch nicht der Zweitbeschäftigung in einem Privathaushalt, einer Praxis o.ä..[50]

Existenzielle Zwangslagen, die schlechte Arbeitsmarktlage sowie geringe formale Qualifikationen zwingen Frauen z.T., sich mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu suchen.[51] Gerade diese Notsituation wird von einigen Reinigungsunternehmen immer wieder ausgenutzt, um erhebliche Kosteneinsparungen illegal zu erwirtschaften. Die Arbeitsmarktlage läßt befürchten, daß die Zahl illegaler Beschäftigungsverhältnisse in den nächsten Jahren weiter ansteigen wird.

Eine Anfrage der "HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT UND POLITIK HAMBURG" vom 2.04.1987 an den BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG hinsichtlich unterschiedlicher gesetzlicher Neuregelungsvorschläge zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ergab, daß zwar vielfältige Mißstände und illegale Praktiken durchaus bekannt sind, derzeit aber weder entschieden ist, ob eine Gesetzesänderung vorgenommen werden soll, noch in welcher Form dies im positiven Falle zu geschehen hätte. Nach Angaben des Ministers müssen zunächst die Ergebnisse eines initiierten Forschungsauftrages über Umfang und gesamtwirtschaftliche

---

50. Unter den 19 in dieser Untersuchung befragten Frauen in Hamburg, fanden sich immerhin (trotz des Bestehens der Prüf- und Beratungsstelle) noch 4 Frauen, die mindestens zwei geringfügigen Beschäftigungen nachgingen. Nur eine dieser 4 Frauen arbeitete bei zwei verschiedenen gewerblichen Reinigungsfirmen.

51. Schon 1980 wollte rund ein Drittel aller beschäftigten Frauen ab 30 Jahren mit sehr geringem Arbeitsstundenvolumen lieber 20 Stunden in der Woche oder noch länger arbeiten. Vgl. Brinkmann, Ch.Kohler, H. (1981), a.a.O., S. 125. Jenkins kommt in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, daß nur ein Drittel aller arbeitslosen Frauen eine Teilzeitbeschäftigung sucht. Vgl. Jenkins, E., Teilzeitarbeit: Eine Sackgasse, in: Seidenspinner, G. u.a., Vom Nutzen weiblicher Lohnarbeit, Opladen 1984, S. 220.

Auswirkungen geringfügiger Beschäftigung abgewartet werden.[52]

Aufgrund der Dauer solcher Projekte sowie der Zeitspanne, derer Gesetzesänderungen bedürfen, ist mit einer gesetzlichen Neuregelung sozialversicherungsfreier Beschäftigung in den nächsten Jahren wohl nicht zu rechnen.

Auf Länderebene finden sich allerdings erste Versuche, den Mißbrauch mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen unter Beibehaltung bzw. Ausweitung der Privatisierung öffentlicher Reinigungsarbeiten einzudämmen bzw. in Grenzen zu halten. So besteht im Bundesland Hamburg bei der Vergabe von Reinigungsarbeiten eine Quotenregelung, die den Auftragnehmer, d.h. den Reinigungsunternehmer verpflichtet, 50 % der vertraglich fixierten Arbeitszeit durch sozialversicherungspflichtig beschäftigte Kräfte abzudecken.[53]
Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat kürzlich beschlossen, daß ab 1988 alle "Fremdreinigungsstunden" bei Landesbehörden durch "voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte" geleistet werden.[54]

Haben die bekanntgewordenen illegalen Praktiken auf Länderebene zu ersten Regelungsversuchen geführt, so bleibt doch das grundsätzliche Problem stark erhöhter Leistungsanforderung im privaten Handwerk gegenüber der des öffentlichen Dienstes mit ihren Folgewirkungen für die Beschäftigten bestehen.[55]

---

52. Dieses Forschungsvorhaben wurde vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung 1986 initiiert und ist inzwischen an die Infra-Test SozialforschungsGmbH Köln vergeben worden. Ergebnisse liegen noch nicht vor.

53. Ergebnis einer Befragung bei der "Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereiniger-Handwerk e.V." im Dezember 1986.

54. Vgl. o.A., In staatlichen Gebäuden sollen nur noch Versicherte putzen, in: Süddeutsche Zeitung vom 13.01.1987.

55. Vgl. ausführlicher dazu 4.1.4.

2.5 Schulische und berufliche Qualifikationsstruktur

Jüngste Veröffentlichungen ergeben, daß weibliche Erwerbstätige hinsichtlich der schulischen Ausbildung in etwa über die gleichen Qualifikationen wie männliche Erwerbstätige verfügen. Für Raumreinigerinnen ergibt sich allerdings ein unterdurchschnittliches schulisches Bildungsniveau.[56]

Verfügt knapp die Hälfte der Bürofachkräfte 1982 über eine über den Volks- bzw. Hauptschulabschluß hinausgehende schulische Qualifikation und liegt damit über dem Durchschnitt der Gesamtheit erwerbstätiger Frauen (knapp 35 %), so besitzt bei den Raumreinigerinnen nur eine kleine Minderheit von 2,5 % einen Realschulabschluß. Es ist anzunehmen, daß es sich bei dieser kleinen Gruppe vorwiegend um die Selbständigen unter den Raumreinigerinnen, d.h. um Reinigungsunternehmerinnen, oder aber um die Objektleiterinnen handelt. Die Raumreinigerinnen stellen 1982 insgesamt die Berufsgruppe mit der schlechtesten schulischen Ausbildung dar, selbst bei den "Hilfsarbeiterinnen ohne nähere Tätigkeitsangabe" liegt der Anteil derjenigen mit Realschulabschluß bei 3,7 %.[57]

Ebenso unterdurchschnittlich wie hinsichtlich des schulischen Abschlusses stellen sich für die Raumreinigerinnen 1982 auch die Angaben über berufsbildende Ab-

---

56. Vgl. auch zu den folgenden statistischen Angaben die Tabellen 6 und 7 im Anhang 7.1.

57. Vgl. Stat. Bundesamt (1984), a.a.O., eigene Berechnungen basieren auf den Daten von S. 32.

schlüsse dar.

Im Bereich der beruflichen Bildung läßt sich generell feststellen, daß Frauen hinsichtlich des Berufsbildungsniveaus noch weit hinter den Männern zurückliegen. Die bestehende Diskriminierung von Frauen bzw. die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes ist durch die positiven Effekte in der Angleichung der schulischen Ausbildung nicht behoben worden. Spezifische Strukturen der beruflichen Ausbildung perpetuieren weiterhin vielfältige Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben.[58]

1982 verfügen gegenüber knapp 25 % bei den männlichen fast 40 % der weiblichen Erwerbstätigen über keine abgeschlossene Ausbildung, wobei sich die betriebliche Ausbildung 1978 bei zwei Drittel aller Frauen auf nur zehn Ausbildungsberufe konzentrierte.[59] Der Anteil der Männer

---

58. Vgl. Faulstich-Wieland, H. u.a., Erfolgreich in der Schule, diskriminiert im Beruf: Geschlechtsspezifische Ungleichheit bei der Berufseinmündung, in: Rolff, H.G./Klemm, K./Tillmann, K.J. (Hrsg.), Jahrbuch der Schulentwicklung, Bd. 3, Weinheim 1984, S. 127 sowie Handl, J., Führt die Angleichung der Bildungschancen zum Abbau geschlechtsspezifischer, beruflicher Segregation? in: Zeitschrift für Soziologie (im folgenden ZfS), Jg. 15, Heft 2, 1986, S. 131.

59. Vgl. Hofbauer, H., Ausbildungs- und Berufsverlauf bei Frauen mit betrieblicher Berufsausbildung, in: MittAB, Heft 4, 1978, S. 393.

mit einer Fachschul- bzw. höheren beruflichen Ausbildung liegt gegenüber dem der Frauen 1982 noch mehr als doppelt so hoch.[60]

Raumreinigerinnen besaßen 1982 zu fast 77 % keine abgeschlossene Berufsausbildung[61] und liegen damit diesmal etwas besser als die "Hilfsarbeiterinnen ohne nähere Tätigkeitsangabe" sowie die "familieneigenen Landarbeitskräfte", die mit rund 78 % Ungelernten das Schlußlicht unter allen weiblichen Erwerbstätigen bilden. Auch das Ausklammern des überproportional hohen Ausländerinnenanteils unter den Raumreinigerinnen - er liegt für 1982 bei 14,5 % gegenüber einem Bundesdurchschnitt von 6,5 % für weibliche Erwerbstätige[62] - liefert ein kaum verändertes Bild äußerst geringer beruflicher Qualifikation in dieser Gruppe.

Die hohe Konzentration Ungelernter unter den Raumreinigerinnen liegt zum einen in der Struktur des Berufsbildes und damit verbunden in relativ niedrigen Qualifikationsanforderungen, zum anderen im hohen Durchschnittsalter dieser Frauen begründet. Eine formalisierte berufliche

---

60. Zu nahezu den gleichen Ergebnissen kommt auch Hofbauer, H. (1982), a.a.O., S. 481 aufgrund des Datenmaterials des IAB.

61. Für 1976 ergibt sich noch ein 80 %iger Anteil Ungelernter, vgl. Stat. Bundesamt (1979), a.a.O., S. 37.
Zu ähnlich hohen Zahlen kommen das bibb und das IAB in ihrer 1979 durchgeführten Erhebung, sie konstatieren für alle in Reinigungsberufen tätigen deutschen Erwerbstätigen insgesamt einen Anteil Ungelernter von 79 %. Vgl. Laszlo, A./ Bau, H., u.a.(1981), a.a.O., S. 46.

62. Vgl. Stat. Bundesamt (1984), a.a.O., eigene Berechnungen aufgrund der Angaben von S. 34 - 39.

Ausbildung ist in den höheren Altersgruppen bei Frauen wesentlich seltener vorhanden als bei jüngeren weiblichen Erwerbstätigen.[63]

63. Vgl. Gottesleben, V., Nicht formal Qualifizierte am Arbeitsmarkt, in: MittAB, Heft 2, 1981, S. 102.

2.6 Reinigungsarbeit und Belastung

Zur Frage des Umfanges und der Art von Berufskrankheiten und -unfällen sowie zum Umfang von Frühinvalidität bei Reinigungskräften liegen z.T. nur begrenzt verwertbare Informationen vor. Es existieren zwar Veröffentlichungen, die sich mit berufsbezogenen Belastungs-, Unfall- und Krankheitsschwerpunkten beschäftigen, jedoch weisen sie für die hier vorliegenden Untersuchungsfragen eine Reihe von Mängeln auf:

- Die Angaben beziehen sich meist nicht auf einzelne Berufsordnungen[64], bzw. wählen eine andere Berufsklassifizierung, in der die für diese Untersuchung relevante Gruppe der Raumreinigerinnen mit einer wiederum mehr oder weniger großen Zahl anderer Berufe zusammengefaßt wird.[65] In all diesen Fällen bildet die Gruppe der Raumreinigerinnen zwar den zahlenmäßig größten Anteil, dennoch ist aufgrund möglicher

---

64. Vgl. z.B.: Preiser, K./Witt, K., Arbeitsunfähigkeiten, Berufskrankheiten und Mobilität in Berufen, BAU-Forschungsbericht Nr. 251, Dortmund 1980. Die Autoren fassen bei der Auswertung von Berufskrankheitsdaten die beiden Berufsgruppen Reinigungsberufe und Hilfsarbeiter o.n.A. zusammen, integrieren damit also 8 Berufsordnungen, von denen die Raumreinigerinnen allerdings die größte bilden.
Eggeling, F., Zur Epidemiologie der Berufskrankheiten, BAU-Forschungsbericht Nr. 254, Dortmund 1980b. Hier werden die drei Berufsordnungen: Raumreiniger, Glas/Gebäudereiniger, Straßenreiniger/Abfallbeseitiger zusammengefaßt. Der Anteil der Raumreinigerinnen beträgt 92 % in dieser Gruppe nach Angaben von Chaberny, A./Parmentier, K./Schnur, P. (1982), a.a.O., S. 249.

65. Vgl. z.B. Blohmke, M./Reimer, F., Krankheit und Beruf, Heidelberg 1980, die sich auf den zweistelligen Berufsgruppenschlüssel der Deutschen gesetzlichen Rentenversicherung, Stand 1973, beziehen.

Verzerrungen Vorsicht bei der Übertragung dieser Ergebnisse auf die Gruppe der Raumreinigerinnen geboten.

- Z.T. fehlt eine geschlechtsspezifische Betrachtung von Berufskrankheitsfällen. Dies gilt leider ebenso für die Untersuchung von GEORG/STUPPARDT/ZOIKE[66], die sich sehr ausführlich mit Aspekten von berufsbedingten Belastungen und Erkrankungen beschäftigt haben, als auch für die beiden Pilotstudien der Bau-Berufsgenossenschaften, die - sowohl durch Befragung als auch durch arbeitsmedizinische Untersuchungen einer großen Zahl in Bau-Berufen Tätigen (u.a. 1658 Raumreinigerinnen) - Informationen zur Eingrenzung arbeitsbedingter Gesundheitsschäden gesammelt haben.[67]

- Alle Angaben über Verbreitung und Risiko auftretender Berufskrankheiten in einzelnen Berufen beziehen sich auf ein einheitliches Verfahren zur Berufskrankheiten-Dokumentation (BK-DOK)[68], in dem seit mehreren Jahren schon nicht mehr die Zahl aller an die Gewerbeärzte gemeldeten Fälle berufsbezogen registriert wird, sondern nur noch die Zahl der von diesen Stellen als "berufsbedingt" anerkannten Fälle. Dieses Auswahlverfahren setzt den Nachweis kausaler Zusammenhänge zwischen Berufstätigkeit und Erkrankung voraus und erkennt etwa 1/3 der gemeldeten Fälle

---

66. Vgl. Georg, A./Stuppardt, R./Zoike, E., Krankheit und arbeitsbedingte Belastungen, Bundesverband der Betriebskrankenkassen (Hrsg.), Gesamtausgabe, Essen 1984.

67. Vgl. Haas, J.H./Korb, W./Weiler, K.J., Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin in der Bauwirtschaft; Pilotstudie 1: Ergebnis einer Befragung von Beschäftigten in der Bauwirtschaft, Frankfurt/Main 1979; Pilotstudie 2 Ergebnis einer arbeitsmedizinischen Untersuchung vom 24.08.1982, Frankfurt/Main 1984.

68. Vgl. Wende, E./Eggeling, F., Dokumentation der Berufskrankheiten, in: Handbuch der medizinischen Dokumentation, Koller/Wagner (Hrsg.), Stuttgart/NewYork 1975, S. 1094 ff.

nicht als berufsbedingt an.[69]

- Von rund 2/3 als berufbedingt eingestuften Berufskrankheiten wird schließlich wiederum nur ein Teil auch als anerkannte Berufskrankheit klassifiziert. Die Anerkennung einer "berufsbedingten Berufskrankheit" ist dabei von bestimmten versicherungsrechtlichen Bedingungen - z.B. eine bestimmte Dauer der Ausübung der verursachenden Tätigkeit - abhängig.

- In der Berufsgruppe Raumpflegerin sind - wie oben gezeigt wurde - überwiegend sozialversicherungsfrei beschäftigte Frauen anzutreffen. Da diese Tätigkeiten z.T. nur wenige Monate oder Jahre ausgeübt werden, werden Informationen über langfristige gesundheitliche Folgen nicht in vollem Umfange vorliegen. Es ist zu vermuten, daß einem Rückzug aus einer solchen Beschäftigung häufig der Vorzug vor dem beschwerlichen Weg zur Anerkennung einer Krankheit als berufsbedingt gegeben wird.

Die im folgenden präsentierten Daten und Informationen sind entsprechend des offiziell vorliegenden Materials

---

69. Vgl. Wende, E./Eggeling, F., Schwerpunkte der Berufskrankheiten in der Bundesrepublik Deutschland, BAU-Forschungsbericht Nr. 123, Dortmund 1974, S. 3 f. Dem BK-DOK-Verfahren liegt entsprechend der bestehenden Berufskrankheiten-Verordnung (BKVO) in der Bundesrepublik eine sehr reduktionistische Modellvorstellung des Zusammenhanges von Arbeit und Krankheit zugrunde. Durch den notwendigen Nachweis eindeutiger Ursache-Wirkungsverhältnisse als Grundlage der Anerkennung von Berufskrankheiten wird der größte Teil arbeitsbedingter Erkrankungen von vornherein ausgeblendet. Vgl. ausführlich zu diesem Problembereich z.B. Waldhubel, Th., Arbeit, Körper, Klasse, in: Forum - Kritische Psychologie 12, Argument-Sonderband 99, Berlin 1983 sowie Konstanty, R., Forderungen des DGB zur Fortentwicklung des Entschädigungsrechts der gesetzlichen Unfallversicherung in: Soziale Sicherheit, Heft 6, 1976.

eher als Trendanalyse, als erste Markierung arbeitsbedingter Gesundheitsfolgen bei Raumreinigerinnen, denn als eindeutiges Abbild bestehender Krankheitsbilder zu verstehen.

2.6.1 Frühinvalidität

In der Arbeiterrentenversicherung ergibt sich bei den Neuzugängen 1984 für pflichtversicherte Raumreinigerinnen, d.h. für alle diejenigen, die entsprechend versicherungsrechtlichen Bedingungen längere Zeit mehr als 390,-- DM monatlich verdienten bzw. mehr als 15 Wochenstunden arbeiteten, ein relativ hoher Anteil von Frührentnerinnen.[70] Sowohl in der Verteilung der Frührenten wegen Berufsunfähigkeit als auch in der wegen Erwerbsunfähigkeit stehen in der Arbeiterrentenversicherung Raumreinigerinnnen an dritthäufigster Stelle aller 336 Berufsordnungen.

D.h. über 10 % aller 1984 wegen Berufsunfähigkeit in Rente gegangenen Frauen haben zuletzt als Raumreinigerinnen gearbeitet.[71] Neuzugänge in der Rentenversicherung aufgrund einer Erwerbsunfähigkeit bezogen sich 1984 sogar zu 13,4 % auf diese Berufsgruppe. Der Anteil der Raumreinigerinnen an allen weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug dagegen - allerdings nur für 1983 angebbar - lediglich knapp 6 %.[72]

Bemerkenswert bleibt, daß auch die Bürofachkräfte und Verkäuferinnen hinsichtlich der relativen Häufigkeit von

---

70. Vgl. auch zu den folgenden statistischen Angaben in diesem Teil Tabelle 8 im Anhang 7.1.

71. Die Daten geben allerdings keine Auskunft darüber, wie lange eine Versicherte vor Eintritt des Versicherungsfalles in diesem Beruf tätig war, welchen Beruf sie ggf. erlernt hat und ob sie den Beruf im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit einmal oder mehrmals gewechselt hat.

72. Errechnet aus Tabelle 2 im Anhang 7.1.

Berufs- und Erwerbsunfähigkeit in der Angestelltenversicherung an erster und zweiter Stelle aller dort vertretenen Berufsordnungen liegen.[73] D.h. die von Frauen am häufigsten ausgeübten Berufe gehören zu jenen, die ein überdurchschnittlich hohes Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrisiko beinhalten.

Die ungleiche Verteilung des Invaliditätsrisikos unter weiblichen Erwerbstätigen geht stark zu Lasten der typischen "Frauenberufe"; d.h. zu Lasten von Berufen mit relativ hohen Anteilen un- bzw. angelernter Arbeitskräfte, mit besonderen Unfallgefahren aber auch mit körperlichen, nervlichen und psychischen Über- und Unterforderungen.[74] Typisch für diese Berufe sind z.T. körperliche Schwerarbeit, übermäßige Belastungen einzelner Körperfunktionen und Zwangshaltungen, Arbeiten mit erhöhter Verantwortung und Zeitdruck sowie monotone Arbeiten mit geringen Taktzeiten. Auch Schichtarbeit sowie bestimmte Formen der Leistungsentlohnung müssen als Ursachen für körperliche

---

73. Vgl. Verband deutscher Rentenversicherungsträger (1985), a.a.O., S. 94.

74. Vgl. dazu auch zum Folgenden: Scharf, B., Frühinvalidität - Zur sozialpolitischen Bedeutung der beruflich-sozialen Ausgliederung leistungsgeminderter, gesundheitlich Beeinträchtigter und Behinderter, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10, 1980, S. 558 f.

und psychische Überforderung, die zur Verringerung sowohl der physischen als auch der psychischen Gesundheit beitragen, angesehen werden.[75]

75. Vgl. ausführlicher zur Verringerung psychischer Gesundheit durch den Stressor qualitative Unterforderung und Monotonie: Frese, M., Psychische Gesundheit, Arbeitsbedingungen und neue Technologien, in: WSI-Mitteilungen, Heft 4, 1985, S. 227 ff.

2.6.2 Arbeitsunfälle

1980 waren Frauen mit einem Anteil von 16 % am Unfallgeschehen der gewerblichen Wirtschaft beteiligt.In der Gruppe der Raumreiniger/innen bezogen sich ca. 88 % der Unfälle auf die weiblichen Beschäftigten[76], was aufgrund des hohen Frauenanteils in dieser Berufsgruppe nicht sonderlich erstaunt. Bemerkenswert ist jedoch, daß dieser Beruf unter den bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften angezeigten Unfällen an zweiter Stelle der Unfallrangfolge aller "Frauenberufe"stand.[77]

1981 wurden 17.251 Unfälle von Raumreinigerinnen angezeigt; den weitaus größten Anteil bildeten dabei die Arbeitsunfälle im Betrieb.

---

76. Vgl. auch zu den folgenden Angaben soweit nicht anders angegeben: Jäger, W., Sicherheit bei der Reinigung, in: Die Berufsgenossenschaft, Heft 7, 1983, S. 362 f. Die Unfallzahlen beziehen sich nur auf den gewerblichen Bereich, d.h. auf Reinigungsunternehmen und Industriebetriebe, die Reinigungsarbeiten selbst durchführen. Die Angaben basieren auf einer bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften üblichen 10 %-Stichprobe.

77. Die in dieser Untersuchung durchgeführte Befragung von 19 Raumpflegerinnen ergab, daß sich 7 Frauen bereits mindestens einmal während ihrer Putztätigkeit verletzt haben. Obwohl diese Verletzungen z.T. erheblich waren (z.B. Fraktur eines Zehes), meldete keine der Betroffenen den Unfall an vorgesetzter Stelle, auch dann nicht, wenn eine ärztliche Behandlung notwendig war. Aufgrund fehlender Repräsentativität dieser Untersuchung kann die Höhe der Dunkelziffer nicht gemeldeter Arbeitsunfälle nicht weiter eingegrenzt werden, jedoch auf eine solche hingewiesen werden.

Als typische Unfallgefahren sind zu nennen:

- das Herumlaufen in der "Reinigungsbrühe" beim Führen und Betätigen von Maschinen,

- das Laufen durch verschiedene Substanzen wie Schmutz, Reinigungsflüssigkeiten und noch nicht gehärteten Wachs (Rutschgefahr) sowie

- umherliegende Kabel, Leitungen, Wasserpfützen, Eimer, Handwerkszeug, Bruch- und Abfallstücke.

Hinsichtlich des Unfallherganges[78] konnten 1982 und 1983 im Mittel zugeordnet werden:

- fast die Hälfte aller angezeigten Unfälle (46,1 %) der Gruppe "Stolpern, Umknicken, Ausgleiten, Ausrutschen und Hinfallen"[79],

- ein weiteres knappes Viertel (23,7 %) der Gruppe "Verletzung durch eigene unachtsame, unkontrollierte und ungewollte Bewegung an einem ruhenden oder oft von eigener Hand bewegten Gegenstand",

- 18,2 % dem Bereich "Verletzung ohne eigenes aktives Zutun durch einen einwirkenden Gegenstand",

- 5,2 % dem "Hineingreifen und Hinübergreifen" und

- nur 3 % den Absturzunfällen.

---

78. Die Angaben zum Unfallhergang stellte der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften e.V. im Januar 1985 aufgrund schriftlicher Anfrage für die Berufsordnung der Raumreinigerinnen zur Verfügung.

79. Für den öffentlichen Dienst ergibt eine Auswertung von 289 Unfallanzeigen von Reinigungskräften für die Gefährdungsarten Ausrutschen und Stolpern sogar zusammen 52 %. Vgl. Fernlehrgang für Sicherheitskräfte im öffentlichen Dienst, BAGUV - Bundesverband der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (Hrsg.), GUV - gesetzliche Unfallversicherung 50.10.13, Lektion 13, Ausgabe 11.82.

8 von 10 Unfällen bezogen sich 1981 bei den Raumreiniger/-innen auf Prellungen, Quetschungen, Platz-, Schürf- und Schnittwunden, Zerreißungen sowie Verstauchungen.[80]

Art der Verletzung	Raumreiniger/innen
Commotio (alle Formen der Erschütterung)	1,3
Contusio (Prellung, Quetschung)	40,4
Distorsion (Verstauchung)	14,2
Luxation (Verrenkung)	0,8
Platz-, Schürf-, Schnittwunde, Zerreißung	27,3
Knochenbruch geschlossen	10,4
Knochenbruch offen	0,1
Verbrennung, Erfrierung, Verbrühung, Verätzung	3,7
Infektion, Vergiftung	0,4
Unbekannte Verletzungsart	1,4

Quelle: Jäger, W. (1983), a.a.O., S. 368.

Übersicht 2.3: Angezeigte Unfälle nach Verletzungsart bei Raumreiniger/innen 1981 (in v.H.)

80. Leider liegt keine nach Geschlechtern getrennte Aufteilung vor.

Bei den verletzten Körperteilen ergibt sich folgende Verteilung:

Verletzter Körperteil	Raumreiniger/innen
Kopf, gesamter Mensch	11,3
Hals und gesamte Wirbelsäule	4,2
Brustkorb und Brustorgane	3,2
Bauch, Bauchorgane, Beckenbereich	1,8
Schulter, Oberarm	6,4
Unterarm, Handgelenk	11,2
Hand, Handwurzel	32,6
Hüftgelenk, Oberschenkel	2,5
Kniegelenk, Unterschenkel	10,2
Fuß	16,6

Quelle: Jäger, W. (1983), a.a.O., S. 367.

Übersicht 2.4: Angezeigte Unfälle nach verletzten Körperteilen bei Raumreiniger/innen 1981 (in v.H.)

7 von 10 Verletzungen bezogen sich 1981 bei Raumreiniger/-innen auf Hand, Handwurzel, Handgelenk, Unterarm sowie Fuß, Kniegelenk und Unterschenkel.

2.6.3 Berufskrankheiten und Befindlichkeiten

1983 existierten in der Bundesrepublik bei den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung insgesamt rund 33 Mio. Versicherungsverhältnisse. Neu angezeigt wurden in den sechs Jahren von 1978 bis 1983 durchschnittlich pro Jahr rund 42.000 Fälle von Berufskrankheiten, etwa 90 % davon im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Durchschnittlich 194 Berufskrankheitsfälle nahmen in diesem Zeitraum jährlich einen tödlichen Verlauf, ca. 6.080 wurden jährlich rentenversicherungspflichtig entschädigt, der größte Teil davon (ca. 94 %) bezog sich auf Renten infolge teilweiser Erwerbsunfähigkeit.[81]

Nach einer Untersuchung von EGGELING errechnet sich für die Zeit zwischen 1971 und 1976 für Raumreinigerinnen als einer von den 196 am häufigsten von Berufskrankheiten betroffenen Berufsgruppen eine durchschnittliche jährliche Häufigkeit von 120 Krankheitsfällen.[82] Auf 10.000 Raumreinigerinnen werden pro Jahr 3 Berufskrankheiten als solche von den Gewerbeärzten anerkannt. Dieser Wert liegt unter dem Durchschnittswert von 6 Fällen auf 10.000 Erwerbstätige über sämtliche Berufsordnungen. Wird allerdings berücksichtigt, daß das Erkrankungsrisiko bei

---

81. Vgl. Bericht der Bundesregierung über den Stand der Unfallverhütung und das Unfallgeschehen in der Bundesrepublik Deutschland (Unfallverhütungsbericht 1983), Bundestagsdrucksache 10/2353 vom 14.11.84, S. 17, 20, 22,23, 67. Zum Teil basieren die vorliegenden Zahlen auf eigenen Berechnungen.

82. Vgl. auch zu den folgenden statistischen Angaben in diesem Teil die Tabellen 9 - 11 im Anhang 7.1.

Männern mit 6,8 auf 10.000 Erwerbstätige insgesamt weit über dem für Frauen mit 3,7 Fällen liegt[83], so entspricht die Zahl der Berufskrankheitsmeldungen bei den Raumreinigerinnen nahezu dem Durchschnitt weiblicher Erwerbstätiger.

Bei den Raumreinigerinnen ist der Anteil der gemeldeten Berufskrankheiten, die nicht entsprechend des Kausalitätsprinzips der Berufskrankheiten-Verordnung als berufsbedingt anerkannt wurden, mit 54,92 % bei einem Vergleichswert von 37,41 % für alle erwerbstätigen Frauen Mitte der 70er Jahre überdurchschnittlich hoch.[84]

Der unterdurchschnittliche Anteil anerkannter berufsbedingter Krankheiten an allen gemeldeten kann für Raumpflegerinnen kaum mit dem hohen Anteil von Berufsdermatosen, die generell leicht unterdurchschnittlich mit nur 59,5 % als berufsbedingt eingestuft werden[85], erklärt werden. Zu vermuten ist, daß die Art der Berufsarbeit und der damit u.a. notwendige Umgang mit chemischen Agenzien aufgrund von Parallelen zu häuslichen Reinigungsarbeiten den Nachweis der Berufsbedingtheit häufig ausschließt.

Eine Aufteilung der berufsbedingten Krankheitsfälle in acht Erkrankungsgruppen (Vergiftungen, physikalische Schäden und Säureschäden der Zähne, Lärm, Strahlen, Infektionen, Lungenerkrankungen, Hauterkrankungen, Krebserkrankungen), zu denen die 47 zum Erhebungszeitpunkt

---

83. Vgl. Wende, E./Eggeling, F. (1974), a.a.O., S. 184.

84. Für die 80er Jahre werden Zahlen über gemeldete, aber nicht anerkannte Berufskrankheiten bei Raumpflegerinnen nicht mehr veröffentlicht. Vgl. dazu auch 2.6.

85. Vgl. dazu die folgenden Seiten.

allgemein anerkannten Berufskrankheiten der 7. BKVO zusammengefaßt wurden[86], zeigt für die Raumreinigerinnen deutliche Erkrankungsschwerpunkte bei den Haut- und Infektionskrankheiten.[87]

Für den Zeitraum 1978 bis 1983 gibt der HAUPTVERBAND DER GEWERBLICHEN BERUFSGENOSSENSCHAFTEN E.V. insgesamt 124 bestätigte Infektionskrankheiten sowie 64 bestätigte Hauterkrankungen bekannt - allerdings beziehen sich diese Angaben nur auf sozialversicherungspflichtig beschäftigte Raumreiniger/innen.[88] Auf schriftliche Anfrage wurden für 1983 19 anerkannte Fälle bei den Haut- sowie 39 solcher Fälle bei den Infektionskrankheiten angegeben.

Hinsichtlich der Häufigkeit von Berufsdermatosen unter allen berufsbedingten Erkrankungen standen bei den weiblichen Beschäftigten die Raumreinigerinnen - leider nur für 1974 angebbar - an zweiter Stelle aller Berufe:

---

86. Die heute gültige Änderungsordnung zur 7. BKVO von 1976 faßt die Liste insofern neu, als sie die Zahl der Berufskrankheiten auf 55 erhöht, neu gliedert, leichter gangbar und der Dokumentation zugänglicher macht. Vgl. die Berufskrankheitenverordnung (BeKV), begründet von M.-E. Wendland/H.F. Wolff/G. Mehrtens, Bonn 1977.

87. Zu den gleichen Schwerpunkten und ähnlich hohen Angaben (Hauterkrankungen 67,5 %, Infektionen 27,1 %) kommen auch Wende, E./Eggeling, F. (1974), a.a.O., S. 205 für den Beruf der Putzfrau, der annähernd gleich dem der Raumreinigerin definiert wird.

88. Vgl. Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften e.V. (Hrsg.), Die Belastung der Berufe durch Berufskrankheiten, St. Augustin, Februar 1986, S. 130.

Berufsordnung	Anteil der Hauterkrankungen an den berufsbedingten BK
Friseusen	99,5
Raumreinigerinnen	67,5
Verkäuferinnen	51,6
Heilberufe (Krankenschwestern, Schwesternschülerinnen, Stationshilfen, Arzthelferin, MTA)	14,03

Quelle: Wende, E./Eggeling, F. (1974); a.a.O., S. 138 f.

Übersicht 2.5: Anteil der Hauterkrankungen an den berufsbedingten BK nach ausgewählten Berufsordnungen bei Frauen (1974)

Bei der Interpretation dieser Verteilungen muß allerdings berücksichtigt werden, daß Berufsdermatosen auch insgesamt den größten Anteil angezeigter Berufskrankheiten bilden. 1983 bezogen sich von den 35.354 angezeigten Berufskrankheiten 10.170 (28,8 %) auf Hauterkrankungen.[89] Erstmals entschädigt wurden allerdings von diesen 10.170 gemeldeten Fällen nur 455, d.h. 4,5 % gegenüber durchschnittlich 15,1 % über alle Berufskrankheiten.

Untersuchungen zeigen, daß zu über 90 % Berufsdermatosen zunächst an den Fingern und Händen auftreten.[90] In

89. Vgl. auch zum Folgenden: Unfallverhütungsbericht (1983), a.a.O., S. 34 f.

90. Vgl. Müller, W., Das Berufsekzem, Berlin 1980, S. 11.

Reinigungsberufen besteht vor allem Kontakt mit chemischen Agenzien in Form von Detergenzien, Formaldehyd und Reinigungsmitteln.[91] Der schädigende Einfluß von Wasch- und Reinigungsmitteln wird bei den Raumreinigerinnen durch den gleichzeitigen Umgang mit anderen hautreizenden Substanzen - z.B. Polituren, Bleich- und Scheuermitteln- aber auch durch Schweißbildung unter Gummihandschuhen sowie feuchtes und kaltes Arbeitsmilieu weiter verstärkt.

Eine im Rahmen dieser Untersuchung an der Technischen Universität Hamburg-Harburg in Auftrag gegebene exemplarische Analyse von Reinigungsmitteln, von denen einige nach Angaben befragter Raumreinigerinnen erhebliche Beschwerden hervorrufen, ergab z.B. in einem Fall für einen Kunststoffreiniger eine Zusammensetzung verschiedenster Lösungsmittel:

---

91. Vgl. Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften e.V. (Hrsg.), Berufsgenossenschaftliche Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, 2. Auflage, Stuttgart Mai 1981, mit Ergänzungen vom Mai 1984, G 24, S. 5.

Kunststoff-Flächenreiniger

0,1 Gew.- % Tenside (Carbonsäureester-/Stickstoffverbindungen, Polyalkoxylate u.a.)
99,9 Gew.- % Lösungsmittel
1,1 F-% Methanol
31,6 F-% Äthanol
0,2 F-% Isopropanol
11,3 F-% Isobutanol
0,7 F-% tert.-Butanol
2,0 F-% Aceton
0,7 F-% Methylacetat
1,5 F-% Äthylacetat
10,2 F-% Toluol
1,5 F-% Äthylbenzol
0,5 F-% p-Xylol
3,7 F-% m-Xylol
0,5 F-% o-Xylol
11 F-% Gemisch nicht idenfizierter Substanzen
12 F-% Wasser

Durch die Kombination 13 verschiedener Lösungsmittel werden zum einen vom Hersteller - nach der zum Untersuchungszeitpunkt noch gültigen Arbeitsstoffverordnung- die Höchstzulassungsmengen-Beschränkungen, die sich jeweils nur auf einzelne Stoffe beziehen, umgangen. Zum anderen erhält dieses Reinigungsmittel einen universell reinigenden Charakter, der mehrere Reinigungsvorgänge bei der Entfernung unterschiedlichster Verunreinigungen auf einen einzigen reduziert.

Dies ändert jedoch nichts daran, daß der Umgang mit Lösungsmitteln generell gesundheitsgefährdend ist und gerade die Auswirkungen eines so heterogenen Lösungsmittel-Gemisches hinsichtlich synergetischer Effekte unbekannt ist.[92] Hautprobleme sind nur eine Folge des Umganges mit lösungsmittelhaltigen Arbeitsstoffen. Die Betroffenen klagten darüberhinausgehend über Kopfschmerzen, Schwindel, Übelkeit und häufiges Nasenbluten. Anwendungs- und Schutzvorschriften waren den in dieser Untersuchung befragten Frauen nach eigenen Aussagen nicht bekannt.

---

92. Dies gilt gerade auch bei einer nur kurzfristigen Exposition, auf die bestehende Schutzvorschriften nur begrenzt eingehen (z.B. MAK-Liste).

Zwei von den Bau-Berufsgenossenschaften durchgeführte Studien haben Ende der 70er Jahre für 1658 befragte Raumreiniger/innen überdurchschnittlich häufig Klagen über Rücken- und Kopfschmerzen, Herz-Kreislauf-Beschwerden, Bluthochdruck, Nieren- und Blasenerkrankungen sowie die Neigung zu Nervosität ergeben.[93] Hier muß allerdings berücksichtigt werden, daß es sich nicht um gemeldete Berufskrankheiten, sondern um die Feststellung von Krankheitsschwerpunkten und Beschwerden in dieser Berufsgruppe handelt[94]; gerade solche Hinweise müssen zukünftig gegenüber den Informationen der BK-DOK bzw. neuerdings der Berufsgenossenschaften bei der Erforschung arbeitsbedingter Erkrankungen in den Vordergrund treten.

Die - allerdings nicht repräsentative - Befragung von 19 Raumpflegerinnen ergibt in der vorliegenden Untersuchung Beschwerdepunkte, die sich auf Rückenschmerzen (10)[95],

---

93. Auch eine schwedische Untersuchung kommt Mitte der 70er Jahre zu dem Ergebnis, daß nach längerer Tätigkeit in der Gebäudereinigung Herz-Kreislauf-Beschwerden, Magen- sowie zentral nervöse Beschwerden deutlich zunehmen. Vgl. Peterson, Nils F. u.a., Undersöking av lokalvårdares arbetsmiljö, Undersökningsrapport AMA 003/75, Arbetarskyddsstyrelsen 1975, S. 39.

94. Befragt und untersucht wurden allerdings nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Eine Unterteilung nach Geschlechtern ist nicht vorgenommen worden. Vgl. Haas, J.H./Korb, W./Weiler, K.J. (1979), Pilotstudie 1, a.a.O., S. 115.

95. Die in Klammer genannten Angaben beziehen sich auch in den folgenden Kapiteln immer auf die Häufigkeit der Nennungen der in dieser Untersuchung befragten 19 Frauen.

Schulter- und Nackenschmerzen (11), Herz- Kreislauf-Probleme (9), Schlafstörungen (6), Neigung zu Nervosität, Abgespanntheit und Kopfschmerzen konzentrieren. Erkrankungsschwerpunkte innerhalb des letzten Jahres vor der Befragung beziehen sich auf Herz- Kreislauf (6), Gelenkentzündungen (5), sowie Bandscheiben (4).

Hintergrund dieser Beschwerden und Krankheiten sind die mit den Arbeitsaufgaben korrespondierenden physischen und psychischen Belastungen. Vor allem Hitze bzw. Kälte (11), Zwangshaltungen (11), Arbeits- und Zeitdruck (11), schweres Heben und Tragen (9) sowie Feuchtigkeit, Glätte und Nässe (8) werden als besonders belastend empfunden.[96]

Ein erhöhter Krankenstand bei Raumpflegerinnen, wie BÜRKHARDT und OPPEN dies in ihrer Untersuchung empirisch herausgearbeitet haben, liegt in der Struktur der Arbeitplätze begründet, nicht etwa in einer wissenschaftlich nicht belegbaren höheren Krankenrate von Frauen schlechthin.[97]

---

96. Zu ähnlichen Belastungsschwerpunkten kommen auch: Bürkhardt, D., Oppen, M., Sind Frauen häufiger krank? Arbeitsunfähigkeitsrisiken erwerbstätiger Frauen, WZB IIVG/ 84-216, Berlin, Juni 1984, S. 30.

97. Ebenda, S. 41 ff.

Faßt man die Angaben aus den offiziellen Statistiken, die der Unfall- und Rentenversicherungsträger sowie die der wenigen partiellen Veröffentlichungen zur Berufsgruppe der Raumreinigerinnen zusammen, so ergibt sich folgendes Bild:

Der Beruf der Raumreinigerin ist der dritthäufigste Frauenberuf, wobei die Beschäftigtenzahlen zukünftig noch weiter ansteigen werden.

Reinigungsarbeit ist vor allem Erwerbsarbeit für Frauen im mittleren und fortgeschrittenen Lebensalter. Der Beruf stellt sich als typischer "Rückkehrberuf" ins Arbeitsleben bzw. als Zuerwerbsmöglichkeit für ungelernte und verheiratete Frauen dar. Diese Form der Erwerbsarbeit ist besonderer Ausdruck geschlechtsspezifischer Segregation des Arbeitsmarktes.

Raumreinigerinnen sind in der überwiegenden Zahl teilzeitbeschäftigt und zwar auf der Grundlage geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitszeiten, die entweder in den frühen Morgen- oder in den Abendstunden liegen. Fehlende soziale Sicherungen und illegale Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken sind Charakteristika für diese Berufsgruppe.

Für sozialversicherungspflichtige Raumreinigerinnen findet sich ein relativ hoher Anteil von Frührentnerinnen - ein Hinweis auf gravierende Belastungssituationen. Die Zahl der Berufskrankheitsmeldungen entspricht nahezu dem Durchschnitt weiblicher Erwerbstätiger, wobei deutliche Erkrankungsschwerpunkte bei den Haut- und Infektionskrankheiten zu finden sind. Typische Unfallarten bestehen im Stolpern, Umknicken, Ausgleiten und Verletzen der Hände.

Befindlichkeitsstörungen beziehen sich bei den Betroffenen vor allem auf Rücken- und Kreuzschmerzen, Herz-Kreislauf-Beschwerden, Bluthochdruck, Nieren- und Blasenerkrankungen sowie auf nervöse Störungen. Diese Beschwerden korrespondieren mit der spezifischen Form physischer und psychischer Belastungen vor allem durch Hitze, Kälte, Zwangshaltungen, schweres Heben und Tragen, Feuchtigkeit und Glätte, ungewöhnliche Arbeitszeiten sowie Arbeits- und Zeitdruck.

Reinigungsarbeit in ihrer bestehenden Form als Frauenerwerbsarbeit läßt deutlich werden, daß die Betroffenen als un- bzw. angelernte Arbeiterinnen einen Beruf mit äußerst geringem sozialen und professionellen Ansehen ausüben. Weniger der quantitative Anteil der Raumpflegerinnen unter

den weiblichen Erwerbstätigen, wohl aber ihre problematische Stellung auf dem Arbeitsmarkt, die Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse, das niedrige Lohnniveau, die Gefährdung des Qualifikationsniveaus und des Gesundheitszustandes, d.h. die spezifischen Verwertungs- und Reproduktionsbedingungen lassen diese Arbeitnehmerinnen zur gesellschaftlichen Randgruppe werden.

3. Strukturelle Merkmale des Gebäudereiniger-Handwerks

3.1 Die Entstehung des Reinigungsgewerbes als Folge zunehmender Industrialisierung

Das Gebäudereiniger-Handwerk stellt gemessen an den meisten anderen Handwerken ein junges Gewerbe dar. Immerhin lassen sich Vorläufer der Gebäudereinigung bis ins 17.Jahrhundert zurückverfolgen.[1] So fuhren nach dem 30jährigen Krieg in Norddeutschland die "Wand- und Wagenwäscher" mit Pferdewagen und Arbeitsgeräten (Leitern, Bürsten, Besen, Wasser- und Sandkübeln) in die Städte und säuberten die Fassaden der Backsteinhäuser der Bürger. Dieses Wändewaschen - anfangs auf die Zeit um Ostern und Pfingsten beschränkt - wurde zunächst nebenberuflich durch kleinbäuerliche Betriebe sowie Fuhrbetriebe erledigt. Erst allmählich verteilten sich die Arbeiten über mehrere Monate. Die "Wandwäscher", die noch Mitte des letzten Jahrhunderts durch die Städte fuhren, sind die Vorläufer des Gebäudereiniger-Handwerks, das in seiner heutigen Form erst in den letzten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts entstanden ist.

---

1. Vgl. zu den folgenden Angaben;
   -Autorenkollektiv, Gebäudereinigung, Leipzig 1980, S. 11 f.
   -Lutz, W., Lehrbuch für die Reinigungs- und Hygienetechnik, Dettingen 1979, S. 12.
   -o.A., Die Gebäudereiniger, Junges Handwerk für alte Probleme, Hannover 1980 (Steinbock-Verlag), S. 13 ff.
   -Vocke, H. (Hrsg.), Geschichte der Handwerksberufe, Waldshut/Baden 1959, Bd. 1, S. 208.

Hatten bis zu den Gründerjahren ausschließlich Dienstboten und Hauspersonal die vielfältigen Reinigungsarbeiten ausgeführt, so ging mit der zunehmenden Industrialisierung, der Ausweitung von Produktion, Handel und Staatstätigkeit die gewerbliche Organisation eines Reinigungshandwerks einher. 1877 wurde erstmalig in Berlin durch Marius Moussy die Reinigung von Fenstern gewerbsmäßig betrieben. Nur drei Jahre später wurde ebenfalls in Berlin ein weiteres Reinigungsunternehmen von einem Kaufmann namens Robert Staehr gegründet, welches bald sogar Filialen in Paris, London und New York unterhielt. Dieses Unternehmen hatte neben der Glasreinigung auch schon die Fassadenreinigung, Entstaubung von Saalwänden, Kronleuchtern sowie die Parkettreinigung zu seinem Aufgabenfeld gemacht. Weitere Betriebsgründungen folgten, wobei sich in Sachsen und dem Ruhrgebiet allmählich Schwerpunkte für die Gebäudereinigung als Folge besonders starker industrieller Verschmutzungen entwickelten. Um die Jahrhundertwende umfaßten die Reinigungsarbeiten schon eine große Palette verschiedener Tätigkeiten.

In der Phase der Professionalisierung der Gebäudereinigung kam es 1901 zur Gründung des "Zentralverbandes der Gebäudereiniger Deutschlands"; eine erste Interessenvertretung der Reinigungsunternehmen war damit institutionalisiert. Im gleichen Jahr erschien erstmals auch das Fachorgan "Zentralblatt der Reinigungsinstitute Deutschlands", hier finden sich vielfältige Hinweise zu Arbeitsmitteln, -materialien und -geräten. Die folgenden Jahre waren durch Bestrebungen geprägt, die Tätigkeit der Glas- und Gebäudereinigung als Handwerk anerkennen zu lassen. Als erste Landesregierung entsprach Sachsen 1925 dieser Forderung. Zur Ausübung des Berufes wurden von nun

an Gesellen- und Meisterprüfungen erforderlich. 1934 endlich wurde dann die Gebäudereinigung als Vollhandwerk im gesamten Reichsgebiet anerkannt.[2] Neue Unternehmensgründungen waren nun nur noch für geprüfte Meister nach Eintragung in die Handwerksrolle möglich, wodurch sich zunächst die Zahl möglicher Konkurrenten für bestehende Unternehmen reduzierte.

Zur Fundierung der beruflichen Ausbildung von Gebäudereinigern war bereits 1928 das erste Lehrbuch der gewerblichen Glas- und Gebäudereinigung erschienen. 1932 kam es in Berlin zur Gründung der ersten Fachschule. Das größte in Deutschland bestehende Reinigungsunternehmen umfaßte in diesen Jahren bereits 1.800 Beschäftigte.

Nach dem zweiten Weltkrieg kam es relativ schnell zur Wiedererrichtung der Innungen, 1948 wurde der Hauptinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks in Köln gegründet. 1953 wurde das Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) verabschiedet, das Reinigungsgewerbe wurde wiederum als Handwerk anerkannt. Die Entwicklung des Gebäudereinigergewerbes zu einem der bedeutendsten Dienstleistungsgewerbe der produzierenden Wirtschaft setzte ein. Die zunehmende Verwendung von Glas- und Kunststoffen in und an Gebäuden, die Ausweitung des Dienstleistungsbereiches und damit verbundene Zuwächse an Büro- und Verwaltungstätigkeiten sowie nicht zuletzt die gestiegenen Ansprüche an Hygiene und Sauberkeit bedeuteten für das Gebäudereiniger-Handwerk ein stetiges Wachstum. Im Zuge dieser Entwicklung erlangte die Gebäudereinigung immer größere Bedeutung.

---

2. Vgl. Deutscher Reichsanzeiger und Preußischer Staatsanzeiger, Nr. 287 vom 8.12.1934, S. 1.

Heute umfassen die Aufgaben des Gebäudereiniger-Handwerks ein weites Feld verschiedener Tätigkeiten. Sie reichen von der Reinigung und Nachbehandlung von Gebäudeaußenflächen über die antimikrobielle, antistatische und geruchsverbessernde Ausrüstung verschiedenster Raumausstattungsgegenstände, die Flächenreinigung mit keimtötenden Mitteln sowie die Glasreinigung bis zur Gebäudeinnenreinigung, d.h. bis zur Reinigung, Oberflächenbehandlung und Pflege von Böden, Decken, Wänden, haustechnischen, sanitären sowie klimatechnischen Anlagen.

Die zu reinigenden "Objekte" umfassen so unterschiedliche Einrichtungen und Anlagen wie Büro- und Schulgebäude, Kaufhäuser, Theater, Sportstätten, Bahnhöfe, Schwimmhallen, Fabrikgebäude und produktionstechnische Anlagen, Verkehrsanlagen und Verkehrsmittel sowie Denkmäler und Freiflächen.

Die Reinigungsaufgaben des Handwerks werden heute in folgende Aufgabengebiete, geteilt:[3]

- Bauschlußreinigung,
- Unterhaltsreinigung (Gebäudeinnenreinigung),
- Krankenhaus-, Alten- und Pflegeheimreinigung,
- Industriereinigung,
- Fassadenreinigung und Denkmalpflege,
- Verkehrsmittelreinigung sowie
- Glasreinigung.

---

3. Vgl. auch zum Folgenden: Blätter zur Berufskunde, Band 1 e, Gebäudereiniger 1- XI B 201, Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), 3.Auflage Bielefeld 1985, S. 2 f und Dohrn, M.-J.; Das Gebäudereiniger-Handwerk, Hrsg.: Bundesinnungsverband des Gebäudereinger-Handwerks, o.J., S. 9 f.

Die ursprüngliche Konzentration der Handwerksbetriebe auf die Gebäudeaußen- bzw. die Fassaden- und Denkmalreinigung sowie auf die Glasreinigung ist spätestens seit den 50er Jahren endgültig in den Hintergrund getreten. Der Schwerpunkt innerhalb der Aufgabenpalette liegt heute in der Unterhalts- bzw. Gebäudeinnenreinigung. Ein für die gewerbliche Reinigung relativ junges, sich allerdings recht stark ausweitendes Betätigungsfeld stellt die Krankenhaus-, Alten- und Pflegeheimreinigung dar; hier sind auch in den nächsten Jahren aufgrund gegenüber der Büroreinigung verspätet einsetzender Privatisierung große Zuwächse zu erwarten.

Über die genannten "Standardaufgaben" hinaus finden sich in der letzten Zeit außerdem vermehrt Angebote von Reinigungsunternehmen, die auch Dienstleistungen wie Schneefegen, Telefondienste, Bewachung, Gartenpflege u.ä. umfassen.[4]

Die sich ständig erweiternde Aufgaben-Palette des Reinigungsgewerbes ist die Konsequenz einer betrieblichen Personalpolitik, die eine zunehmende Ausgliederung marginaler Funktionsbereiche aus Wirtschaftlichkeitsüberlegungen zum Ziel hat. Zunehmender Kostendruck in Industrie und Handel führt zur sparsameren Bemessung der Kernbelegschaft bei gleichzeitiger Auslagerung marginaler Aufgabenbereiche.[5] Externe Dienstleistungsangebote werden

---

4. Vgl. z.B. in: rationell reinigen, Heft 8, 1978, S. 33 oder Heft 2, 1982, S. 24.

5. Vgl. auch Kellner, W., Leistung und Rationalisierung - eine Forderung an Dienstleitung und Industrie, in: rationell reinigen, Heft 12, 1983, S. 3.

verstärkt in Anspruch genommen, die Entstehung von Randbelegschaften somit forciert.

Werden die Glas-, die Fassaden- und Denkmalreinigung sowie die Industriereinigung mit großer Mehrheit von männlichen Beschäftigten ausgeübt, so sind mit der Unterhalts- sowie Krankenhausreinigung vorwiegend Frauen beauftragt. Von diesen beiden typisch "weiblichen" Beschäftigungsfeldern im Reinigungsgewerbe überwiegt die Unterhaltsreinigung heute nach Art und Umfang mit weitem Abstand. Sie stellte Ende der 70er Jahre mit rund 57 % den Umsatzschwerpunkt im Reinigungsgewerbe dar, gefolgt von der Glasreinigung mit 27 %.[6]

Die für diese Untersuchung im Vordergrund stehende Unterhaltsreinigung umfaßt heute die Reinigung und Pflege von Fußböden, Wänden, Türen, Treppen, Möbeln, Geräten, Heizkörpern, sanitären Einrichtungen und Anlagen u.ä. unterschiedlichster Materialien und Stoffe mit verschiedensten Mitteln. Sie wird offiziell in

- laufende Reinigung,
- Zwischenreinigung,
- Grundreinigung und
- außerordentliche Reinigung

unterteilt.[7]

---

6. Vgl. Albers, H., Umsatzexpansion der Gebäudereiniger hält an, in: rationell reinigen,Heft 8, 1979, S. 28.

7. Vgl. zum weiteren: Hesmert, E. (Hrsg.), Moderne Gebäudereinigung, Köln 1980, S. 4 f.

Wird die laufende Reinigung in regelmäßigen, kürzeren Abständen (z.B. täglich) durchgeführt, so handelt es sich bei der Zwischenreinigung um eine intensivere laufende Reinigung.

Die Grundreinigung soll in größeren Abständen erfolgen. Die Räume bzw. Objekte werden grundlegend gereinigt und gepflegt, wozu u.a. die Entfernung und Erneuerung von Pflegemittelbeschichtungen auf Fußböden gehört. Diese Reinigungsart läßt sich am ehesten mit dem im häuslichen Bereich gängigen "Hausputz" vergleichen.

Die empirischen Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen allerdings, daß die Grundreinigung nicht in jedem Fall standardmäßig durchgeführt wird. So hat z.B. in einem großen öffentlichen Gebäude seit mehreren Jahren keine solche Reinigung mehr stattgefunden. Arbeiten wie die Entfernung und Erneuerung von Pflegemittelbeschichtungen auf Fußböden werden während der laufenden Reinigung, z.T. von der Vorarbeiterin, durchgeführt. Es kann an dieser Stelle nur vermutet werden, daß sich diese Praktiken vor allem aufgrund der knappen Mittel öffentlicher Auftraggeber sowie des starken Konkurrenzkampfes im Reinigungsgewerbe eines gewissen Verbreitungsgrades erfreuen.[8]

---

8. Keine der befragten 19 Frauen konnte sich an eine Grundreinigung in den letzten Monaten in ihrem Objekt erinnern. Auch die Zwischenreinigung als intensive laufende Reinigung ist den Befragten nicht bekannt.

Die außerordentliche Reinigung schließlich wird bei unvorhergesehenen Verschmutzungen wie Rohrbrüchen, kleineren Umbauten etc. erforderlich.

3.2 Die wirtschaftliche Lage des Gebäudereiniger-Handwerks

Das Gebäudereiniger-Handwerk hat heute eine Größenordnung erreicht, die es hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen (368.500 für 1984) zu einem der größten Handwerke zählen läßt; 1984 wurde es nur noch vom Maurer- und Straßenbauer-Handwerk mit 607.200 Beschäftigten übertroffen.[9] Der Umsatz des Gebäudereiniger-Handwerks blieb allerdings nicht nur weit hinter dem des Maurer- und Straßenbauer-Handwerks (1984 61.775 Mio. DM) zurück, sondern lag auch unter dem vieler anderer Handwerke. Mit 4.717 Mio. DM entsprach der Umsatz im Reinigungshandwerk in etwa dem des Radio-und Fernsehtechniker-Handwerks (4.437 Mio. DM), das allerdings nur 30.400 Beschäftigte umfaßte.

1984 fanden sich in der Gesamtheit aller Handwerksbetriebe nur 0,5 % Reinigungsunternehmen, der Anteil der Beschäftigten in diesem Gewerbe an allen im Handwerk Tätigen betrug dagegen 9,9 %. Vom Handwerksumsatz erwirtschafteten die Gebäudereiniger gerade 1,3 %.

Die hohen Beschäftigtenzahlen bei geringen Umsätzen im Gebäudereiniger-Handwerk sind Ausdruck extrem hoher Personalintensität bei niedrigem Mechanisierungs- und Automatisierungsgrad.

Besonders die Zeit zwischen 1949 und 1977 charakterisiert sich für das Gebäudereiniger-Handwerk durch rasante Zuwachsraten bei den Beschäftigten:

---

9. Vgl. auch zum Folgenden: Rheinisch- Westfälisches-Institut für Wirtschaftforschung (Hrsg.) (im folgenden RWI), Die Konjunktur im Handwerk, Essen 1985, Tab. 9, S. 22 sowie Tabelle A 42.

	30.9. 1949 *	31.5. 1956*	31.5. 1963	30.9. 1967	30.9. 1976
Unternehmen	1.322	1.433	1.576	1.686	1.781
Beschäftigte	3.990	14.480	53.523	83.852	252.427
Umsatz**(Mio. DM)				726,9	2.722,6

* ohne Saarland und Berlin

** für 1949 - 1963 liegen keine Angaben vor.

Quelle: Handwerkszählung 1977, in: Wirtschaft und Statistik, Heft 9, 1978, S. 559 und S. 563.

Tabelle 3.1: Unternehmen, Beschäftigte und Umsätze des Gebäudereiniger-Handwerks von 1949 bis 1976

Auch die jüngsten Jahre sind nach Angaben des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung durch ein stetiges wenn auch verlangsamtes Wachstum im Gebäudereiniger-Handwerk gekennzeichnet. Innerhalb des Gesamthandwerks gehört es bis heute zu den expansivsten Gewerbezweigen:

Gebäudereinigung	1970	1973	1982	1983	1984
Selbständige Handwerksbetriebe (in Tsd.)	1.700	1.700	2.200	2.200	2.300
Beschäftigte* (in Tsd.)	126.700	185.300	356.300	359.200	368.500
Umsatz (incl. MWST.) (Mio. DM)	1.182,1	1.865,8	4.485,5	4.557,3	4.716,8

* alle in Betrieben tätigen Personen, einschließlich Auszubildender, Inhaber und mithelfender Familienangehöriger.

Quelle: RWI (1985), a.a.O., Tab. A 42.

Tabelle 3.2: Entwicklung der Anzahl der Betriebe und Beschäftigten sowie des Umsatzes im Gebäudereiniger-Handwerk von 1970 bis 1984

Zu berücksichtigen ist bei diesen Angaben allerdings, daß nur die Zahl der selbständigen Handwerksbetriebe ausgewiesen ist, diese etwa nur ein Drittel aller Gebäudereinigungsbetriebe ausmachen. Muß also von einer dreifach höheren Zahl von Reinigungsbetrieben als in handwerksbezogenen Statistiken angegeben wird ausgegangen werden, so erwirtschafteten diese eingetragenen 2.300 Handwerks-Unternehmen allerdings den größten Teil des Gesamtumsatzes. Ende der 70er Jahre lag der Anteil des Reinigungshandwerks am Gesamtumsatz aller Reinigungsbetriebe bei 80

%.[10] Soweit sich an diesen Verhältnissen auch in den 80er Jahren wenig verändert hat, errechnet sich für das gesamte Reinigungsgewerbe 1984 entsprechend etwa ein Umsatz von 5,9 Milliarden DM.

Ist auch die Reinigungsbranche von der wirtschaftlichen Entwicklung der 80er Jahre nicht verschont geblieben, so machte sich dieses jedoch bisher - genau wie schon die gesamtwirtschaftliche Rezession zu Beginn der 70er Jahre zwar in verringerten Zuwachsraten bemerkbar, allerdings lagen diese - mit Ausnahme von 1983 - über denen des Gesamthandwerks.

Nach Einschätzung des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks[11] hat die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre weniger zur Reduzierung von Kunden bzw. Objektzahlen als zur Reduzierung der Reinigungsintervalle geführt. So hat sich das Reinigen von Büroräumen im 2-Tagesrhythmus bzw. die "verdünnte Reinigung" weitgehend durchgesetzt.[12]

Die durchschnittlichen jährlichen Zuwachsraten zwischen 1970 und 1984 gestalten sich für das Gebäudereiniger-Handwerk und im Vergleich dazu für das Gesamthandwerk wie

---

10. Vgl. auch zum Folgenden:
Zimmermann, Th., Im Zeichen des Wachstums:
Das Gebäudereiniger-Handwerk von 1967 - 1977, in: rationell reinigen, Heft 8, 1978, S. 32.

11. Ergebnis eigener schriftlicher Befragungen der Geschäftsführungen des Bundesinnungsverbandes sowie des Landesinnungsverbandes (Hamburg) des Gebäudereiniger-Handwerks 1985.

12. Vgl. Ostwald, U., Wachstum mit Fragezeichen, in: rationell reinigen, Heft 3, 1982, S. 30.

folgt:

	Jahresdurchschnittliche Veränderung von 1970 - 1984 in v.H. - Angaben	
	Gebäudereiniger-Handwerk	Gesamthandwerk
Selbständige Betriebe	2,2	-1,3
Beschäftigte *	7,9	-0,3
Umsatz (in den jeweiligen Preisen)	10,4	5,4

* alle im Betrieb tätigen Personen, einschließlich Auszubildener, Inhaber und mithelfender Familienangehöriger.

Quelle: RWI (1985); a.a.O., Tab. A 42 und A 44

Tabelle 3.3: Jahresdurchschnittliche Veränderung der Anzahl von Betrieben und Beschäftigten sowie des Umsatzes im Gebäudereiniger-Handwerk und Gesamthandwerk 1970 und 1984

1984 erwirtschafteten die Gebäudereiniger-Handwerksbetriebe einen Gesamtumsatz von rund 4,7 Milliarden DM. Das ist das Vierfache gegenüber 1970 und bedeutet einen Jahresdurchschnittsumsatz von über 2 Millionen DM pro Betrieb bzw. seit 1970 ein durchschnittliches jährliches

Wachstum von 10,4 %.[13] Diese Zuwachsraten liegen damit für den Zeitraum von 1970 bis 1984 um fast das Doppelte über denen des Gesamthandwerks von 5,4 %. Die absolute Zunahme des Umsatzes im Gesamthandwerk von 110 % bleibt für diese Zeitspanne sogar um weit mehr als das Doppelte hinter der des Gebäudereiniger-Handwerks zurück.

Da 1981 erst rund 1/3 aller Reinigungsobjekte von privaten Firmen gereinigt wurde[14], lassen sich bei heute vorherrschenden Tendenzen der Auslagerung marginaler betrieblicher Dienstleistungsfunktionen auch für die nächsten Jahre überdurchschnittliche Umsatzzuwächse für das Reinigungshandwerk prognostizieren. 1977 entfielen vom Umsatz 3,8 % der Lieferungen und Leistungen an private Haushalte, 33,5 % an öffentliche Auftraggeber und 62,7 % an die gewerbliche Wirtschaft und sonstige Abnehmer.[15]

Die Zahl der Beschäftigten ist im Gebäudereiniger-Handwerk zwischen 1970 und 1984 um das Dreifache gestiegen, was einer durchschnittlichen jährlichen Steigerungsrate von 7,9 % - gegenüber einer Abnahme um durchschnittlich 0,3 % im Gesamthandwerk - entspricht.

Die Steigerungsraten bei den Beschäftigtenzahlen im Reinigungshandwerk unterscheiden sich recht stark von

---

13. Große Reinigungsunternehmen bringen es auf jährlich weitaus höhere Umsätze. Die bundesweit vertretene Piepenbrock KG erwirtschaftete 1986 beispielsweise einen Umsatz von etwa 430 Millionen DM. Vgl. o.A., Ein glücklicher Mensch, in: manager magazin, Heft 2, 1987, S. 94.

14. Vgl. Ostwald, U. (1982), a.a.O., S. 30.

15. Vgl. Handwerkszählung 1977, in: Wirtschaft und Statistik, Heft 9, 1978, S. 564.

Angaben des STATISTISCHEN BUNDESAMTES, das zwischen 1970 und 1982 für Raumreiniger/innen einen Zuwachs von insgesamt 25,4 % ausweist.[16] Maßgebliche Faktoren hierfür müssen in der seit den 70er Jahren zunehmenden Privatisierung von öffentlichen Reinigungsarbeiten sowie in der verstärkten Auslagerung marginaler betrieblicher Aufgaben in der Privatwirtschaft gesehen werden.

Fast bescheiden gegenüber der rasanten Entwicklung bei den Umsätzen und Beschäftigtenzahlen im Reinigungshandwerk wirkt zwischen 1970 und 1984 die Erhöhung der Zahl der Unternehmen um 35,3 %, was immerhin noch einer 2,2 %igen jahresdurchschnittlichen Veränderung entspricht. Im Gegensatz dazu ist im Gesamthandwerk für diese Zeitspanne eine jährliche Abnahme von durchschnittlich 1,3 % zu verzeichnen.

Die hohen Umsatzzuwächse bei relativ geringfügiger Erhöhung des Betriebsbestandes weisen auf eine enorme Ausweitung des einzelbetrieblichen Personalbestandes im Gebäudereiniger-Handwerk hin. Beschäftigte das handwerkliche "Durchschnittsunternehmen" 1970 75 Personen, so waren es 1984 mit 160 Erwerbstätigen bereits mehr als

---

16. Bei diesem Vergleich muß allerdings berücksichtigt werden, daß in den Statistiken zum Reinigungshandwerk neben der Berufsordnung Raumreiniger/innen auch die der Gebäudereiniger (Berufsordnung Nr. 934) sowie der Bürokräfte mitgezählt werden. Der Beruf des Gebäudereinigers nimmt dabei allerdings nur einen kleinen Teil ein: 1983 waren gegenüber 492.554 sozialversicherungspflichtigen Raumreiniger/innen nur 18.536 sozialversicherungspflichtige Gebäudereiniger/innen registriert (vgl. Bundesanstalt für Arbeit, (1983), a.a.O., S. 12). Der Anteil der Bürokräfte im Angestelltenverhältnis ist noch geringer: In der Handwerkszählung 1977 wurden insgesamt knapp 6.000 Angestellte im Reinigungsgewerbe gezählt.

doppelt so viele. Im Gesamthandwerk lag dagegen die durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb 1984 bei nur 8 Personen. Trotz eines geringfügigen Abbaus von im Mittel 9 Personen pro Betrieb bei den Gebäudereinigern zwischen 1981 und 1984 steht dieses Gewerbe mit seinen durchschnittlichen Beschäftigtenzahlen weiterhin an der Spitze aller Handwerke.

Der Trend zur Konzentration, d.h. zu derartig großen Betrieben wie sie im Reinigungshandwerk vorzufinden sind, ist für Handwerksbetriebe generell recht untypisch. Ende der 70er Jahre existierte eine ganze Reihe von Reinigungsunternehmen, die mehrere Tausend Arbeitskräfte beschäftigten.[17] Bei einer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl von 160 pro Betrieb impliziert dies gleichzeitig eine größere Zahl kleiner Betriebe mit nur wenigen Reinigungskräften. Detaillierte Zahlen über Beschäftigtengrößenklassen liefert leider nur die Handwerkszählung von 1977:

---

17. Vgl. Hesmert, E., Gebäudereinigung aus volkswirtschaftlicher und soziologischer Sicht, in: Hesmert, E. (Hrsg.) (1980), a.a.O., S. 22.

Beschäftigten-größenklassen	Unternehmen (Anzahl)	Beschäftigte insgesamt (Anzahl)	je Unternehmen	Umsatz* insgesamt (1000DM)	je Unternehmen
1	126	126	1	3.874	31
2 - 4	283	817	3	26.478	94
5 - 9	231	1.521	7	51.252	222
10 - 19	215	2.947	14	75.827	353
20 - 49	234	7.318	31	138.326	591
50 - 99	202	14.573	72	179.808	890
100 u. mehr	490	225.125	459	2.247.020	4.586
insgesamt	1.781	252.427	142	2.722.584	1.529

*incl. MWST

Quelle: Statistisches Bundesamt, Handwerkszählung 1977, Heft 3, Wiesbaden 1977, S. 44.

Tabelle 3.4: Unternehmen, Beschäftigte und Umsatz nach Beschäftigtengrößenklassen im Gebäudereiniger-Handwerk 1976

Auf Angaben des Umsatzes je Beschäftigten soll hier verzichtet werden, da der weitaus größte Teil der Reinigungskräfte als Teilzeitarbeitskräfte tätig ist, genauere Angaben über die Beschäftigungsdauer jedoch nicht vorliegen. Schätzungen des Bundesinnungsverbandes gehen für das Gebäudereiniger-Handwerk davon aus, daß ca. 80 % der Beschäftigten die Sozialversicherungsfreigrenze nicht überschreiten, d.h. eine geringfügige Beschäftigung ausüben.[18] Dabei ist der Anteil Teilzeitbeschäftigter von

18. Vgl. 2.1.

der jeweiligen Betriebsgröße abhängig; in Kleinbetrieben liegt er weit unter 50 %, in Großbetrieben erreicht er oft 90 %.[19]

In welchem Umfang es sich beim Gebäudereiniger-Handwerk um ein lohnintensives Gewerbe handelt, belegt der sehr hohe Anteil der Lohn- und Gehaltssumme am Umsatz:

Anteil der Lohn- und Gehaltssumme am Umsatz in v.H.*

Jahr	Gebäudereiniger-Handwerk	Gesamthandwerk
1970	44,7	21,4
1973	49,6	22,3
1982	66,7	21,0
1983	67,6	20,2
1984	69,3	20,1

* ohne gesetzliche und freiwillige Sozialbeiträge

Quelle: RWI (1985); a.a.O., Tab. A 42 und A 44.

Tabelle 3.5 : Anteil der Lohn- und Gehaltssumme am Umsatz für das Gebäudereiniger- sowie das Gesamthandwerk von 1970 - 1983

19. Vgl. RWI (Hrsg.), Die Konjunktur im Handwerk, Essen 1976, S. 80.

Unter Berücksichtigung der gesetzlichen und freiwilligen Sozialbeiträge stellen die Personalkosten einen noch weitaus größeren Teil dar. So betrug z.B. 1981 der Anteil der Lohn- und Gehaltssumme unter Einbeziehung dieser Sozialbeiträge 82 %.[20]

Entsprechend des hohen Lohnkostenanteils sind im Gebäudereiniger-Handwerk die Interessen an Orientierungshilfen zur Ermittlung des "minimalen" Bedarfs an Reinigungskräften für anstehende Aufgaben äußerst groß.

Zusammenfassend betrachtet stellt sich das Reinigungshandwerk seit 1945 als ein besonders expansives, lohnintensives Gewerbe dar. Konzentrierte sich mit der Industriealisierung die gewerbliche Organisation des Reinigungsgewerbes zunächst auf die Gebäudeaußen- sowie Glasreinigung, so liegen spätenstens seit den 50er Jahren die Schwerpunkte in der Gebäudeinnenreinigung.

Heute gehört das Gebäudereiniger-Handwerk hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen zu einem der größten Handwerke überhaupt. Die Konzentration auf die Gebäudeinnenreinigung impliziert dabei einen hohen Anteil an Arbeitnehmerinnen, die nahezu ausschließlich geringfügig beschäftigt sind. In den für sonstige Handwerke völlig untypischen Großunternehmen, die über mehrere 1000 Beschäftigte verfügen, beträgt der Anteil geringfügig Beschäftigter oft über 90 %.

Das Reinigungsgewerbe stellt sich heute schon als einer der wichtigsten Anbieter von Teilzeitarbeit für Frauen dar, was sich noch verstärken wird. Die zunehmende Inanspruchnahme externer Reinigungsangebote führt nicht nur zur Reduzierung betrieblicher Kernbelegschaften, sondern forciert gleichzeitig die Entstehung weiblicher Randbelegschaften.

---

20. Vgl. Hüllstrunk, L., Trotz Problemen: Gebäudereiniger weiter im Aufwind, in: rationell reinigen, Heft 10, 1982, S. 37.

4. Der Arbeitsprozeß in der Gebäudeinnenreinigung

Betriebliche Arbeitskräfteeinsatzstrategien als objektive und berufliche Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen als subjektive Seite des Arbeitsprozesses steuern sich wechselseitig.[1] Einerseits wirken sich berufliche Erfahrungen auf Orientierungen und Verhaltensweisen der Beschäftigten, auf die Bedeutung des Berufes im Lebenskonzept aus, andererseits haben die Verhaltensweisen Bedeutung für den betrieblichen Arbeitskräfteeinsatz.

Mit der Rekrutierung besonderer, über je spezifische Qualifikationen verfügende Arbeitskräftegruppen machen sich Betriebe Fähigkeiten, Fertigkeiten und Verhaltensweisen dieser Beschäftigten zunutze. Die Funktionalität dieser Qualifikationen und Verhaltensweisen für betriebliche Nutzungsinteressen führt gleichzeitig wiederum zu ihrer Stabilisierung.Gewünschte Wahrnehmungsstrukturen und Handlungsmuster können durch entsprechende Gestaltung betrieblicher Einsatzbedingungen quasi gefördert werden. Die konkreten betrieblichen Einsatzbedingungen, die ihnen inhärenten Widerspruchsstrukturen prägen als berufliche Realität Orientierungen und Verhalten, die Komplexität und Widersprüchlichkeit des subjektiven Bezuges der Arbeitskräfte zu ihrer Arbeit.
Die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen durch die Betroffenen geschieht nicht nur durch die gegenwärtigen und vergangenen Arbeitsbedingungen, sondern auf dem Hintergrund ihres gesamten biographischen Werdeganges.

---

1. Vgl. Teil 1 dieser Arbeit sowie Weltz, F. u.a., Junge Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/Main 1979, S. 18 ff.

Dem Arbeitsprozeß immanente objektive Strukturen gehen subjektive Strukturen einher. Eine einseitige Betrachtung betrieblicher Einsatzstrategien als objektive Seite des Prozesses stellt insofern eine verkürzte Sichtweise dar. Erst die Einbeziehung der subjektiven Seite des Arbeitsprozesses und ihres wechselnden Bezuges auf die Arbeitssituation kann den Bedeutungsgehalt von Erwerbsarbeit umfassend erschließen. Das Wechselgefüge zwischen Betriebsstrategien einerseits und Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen der Beschäftigten andererseits erfordert die Betrachtung beider Seiten dieses Prozesses. In welcher Form Reinigungsarbeit auf subjektiver Seite angeeignet wird, ist entscheidend vom berufs- und lebensgeschichtlichen Hintergrund der Betroffenen abhängig.

4.1 Betriebliche Arbeitskräfteeinsatzstrategien

4.1.1 Rationalisierungsentwicklungen

Der Grad der Technisierung ist in der Gebäudeinnenreinigung aufgrund der Aufgabenstruktur niedrig. Das Prinzip der Organisierung als Durchsetzung standardisierter und damit transparenter, berechenbarer und prognostizierbarer Abläufe ist damit umso wichtiger.

Geräte- und Maschineneinsatz beziehen sich nur auf die Fußbodenreinigung und -pflege. Eingesetzt werden vor allem Einscheiben- bzw. Mehrscheibenmaschinen, Staub- und Wassersauger, Wisch- und Scheuerautomaten. Die Bodenreinigung macht etwa 50 % der Gesamtkosten in der Innenreinigung aus.[2] Die Pflege von Wänden, Einrichtungsgegenständen u.ä. geschieht ohne maschinelle Unterstützung, hier finden eine Reihe mechanischer Hilfsmittel in Form von Geräten und Zubehör ihren Einsatz.

Rationalisierungsmöglichkeiten bestehen heute in der Gebäudeinnenreinigung weniger im Einsatz einzelner technischer Hilfsmittel als vielmehr in aufbau- und ablauforganisatorischen Veränderungen, Vorschlägen zur

---

2. Vgl. Hesmert, E., Technische Hilfsmittel: Grundsätzliches, in: Hesmert, E. (Hrsg.) (1980), a.a.O., S. 212.

baulichen Gestaltung und Möbelierung[3] sowie im Einsatz chemischer Mittel.

- Maschineneinsatz

Die meisten heute in der Gebäudeinnenreinigung eingesetzten Maschinen beziehen sich auf die Fußbodenreinigung und dies auch nur beim Reinigen von Großflächen. Zu unterscheiden ist dabei zwischen Spezial- und Universalmaschinen. Die Spezialmaschinen beschränken sich auf eine Einsatzart bzw. einen Reinigungsvorgang; Beispiele hierfür sind Schrubb-, Bürsten-, High-Speed- oder Spray-Cleaner-Maschinen. Im Gegensatz zu diesen Spezialmaschinen sind mit den inzwischen weit verbreiteten Universal- bzw. Mehrzweckmaschinen verschiedene Arbeitsaufgaben durchführbar. Durch Umrüstungsmöglichkeiten und variable Einsetzbarkeit erhöht sich der Maschinennutzungsgrad erheblich.

Im Fachorgan des Gebäudereiniger-Handwerks ergibt ein Flächenleistungsvergleich zwischen Kehrarbeiten mit einer Handkehrmaschine einerseits sowie dem manuellen Kehrverfahren mit Besen und Schaufel andererseits für die Handarbeit eine durchschnittliche Stundenleistung von 300 qm, für den Einsatz der Kehrmaschine eine sechsfach

---

3. Von welcher Tragweite derartige Überlegungen sind, wird daran deutlich, daß bei einem Neubau mit nur 50jähriger Nutzungsdauer Reinigungskosten in der Höhe von 75 % bis 85 % der Erstellungskosten dieses Baues entstehen. Vgl. Hesmert, E. (1980), Gebäudereinigung aus..., in: Hesmert, E. (Hrsg.) (1980), a.a.O., S. 15.

höhere Leistung von 1.800 qm.[4] Auf der Kostenseite ergeben sich bei nur einstündiger Einsatzzeit im manuellen Verfahren jährlich 2.000,-- DM Lohnkosten, durch Reduzierung der Arbeitszeit unter Maschineneinsatz entstehen im gleichen Zeitraum Kosten von nur 330,-- DM. Die Investition einer kleinen Handkehrmaschine von ca. 1.000,-- DM hat sich damit in weniger als einem Jahr amortisiert.

Der Einsatz von Reinigungsmaschinen ist durch die relativ niedrigen Anschaffungskosten selbst in kleinen Handwerksbetrieben relativ stark verbreitet. Die meisten Maschinen für die Innenreinigung kosten nur wenige Tausend DM. Nach Einschätzung des LANDESINNUNGSVERBANDES DES GEBÄUDEREINIGER-HANDWERKS HAMBURG sind Rationalisierungsmöglichkeiten durch verstärkten Maschineneinsatz in der Gebäudereinigung heute bereits weitgehend ausgeschöpft.[5]

In den in diese Untersuchung einbezogenen Betrieben (große und kleine Bürogebäude sowie Universitätsgebäude) fand sich allerdings bis auf die Verwendung von Staubsaugern sowie Bohnermaschinen kein weiterer Maschineneinsatz. Die Struktur der Reinigungsobjekte, d.h. die Form der Unterhaltsreinigung scheint den Einsatz anderer Reinigungsmaschinen aus Rentabilitätsgründen nicht zu rechtfertigen.

---

4. Vgl. H.-J. Harder, Alle Möglichkeiten zur Rationalisierung genutzt? in: rationell reinigen, Heft 8, 1983, S. 4 f.; zu weiteren Kostenvergleichen: o.A., Die optimale Mechanisierungsstufe, in: rationell reinigen, Heft 10, 1983, S. 26 ff.

5. Ergebnis einer schriftlichen Befragung des Innungsmeisters des Gebäudereiniger-Handwerks in Hamburg vom Februar 1985.

- Einsatz von mechanischen Arbeitsgeräten

Unter den mechanischen Hilfsmitteln der Gebäudeinnenreinigung haben, so zeigt die Durchsicht der letzten Jahrgänge des Fachorgans "rationell reinigen", vor allem der Geräte- und Sammelwagen zum Transportieren von Arbeitsmitteln, Zubehör und Reinigungsgeräten, das Feuchtwischgerät, der Fahreimer mit Presse, der Fransenmop und der Wasserschieber Eimer, Schrubber, Besen und Wischlappen weitgehend verdrängt. Körperliche Belastungen durch häufige Wring- und Bückvorgänge können durch diese Geräte reduziert werden, gleichzeitige Senkungen der Vorgabezeiten für die zu reinigenden Flächen lassen jedoch andere Belastungsschwerpunkte infolge erhöhter Arbeitsintensität entstehen.

Die Gerätewagen der in dieser Untersuchung befragten Frauen weisen allerdings in der überwiegenden Mehrheit erhebliche Mängel (z.B. fehlende Ablagemöglichkeiten für Lappen und Reinigungsmittel) auf. Z.T. handelt es sich bei diesen Gerätewagen um einfache fahrbare Müllbeutel-Halterungen, die keineswegs dem im Fachorgan "rationell reinigen" postulierten, gängigen Standard entsprechen. Auch die Fußbodenreinigung mit dem WAP[6] findet sich bei den Betroffenen kaum. Gründe hierfür liegen z.T. in der Größe der zu reinigenden Flächen (z.B. Treppen), vor allem aber in der schwierigen Handhabbarkeit, gerade beim durchgängigen Fehlen einer Arbeitseinweisung, sowie in dem internalisierten Reinlichkeitsmaßstab der Frauen selbst.[7]

---

6. Länglicher Mop, der in Achterschleifen über den Boden bewegt werden muß (Feuchtwischverfahren).

7. Vgl. dazu 4.2.3.

- Einsatz von chemischen Reinigungsmitteln

Die modernen Reinigungsmittel erhöhen die Reinigungsleistung bei gleichzeitiger Reduzierung des Kraftaufwandes. Besonders große Rationalisierungspotentiale konnten durch die Anwendung von Mehrzweckmitteln erzielt werden. Neben kombinierten Reinigungs- und Pflegemitteln finden sich am Markt bereits auch kombinierte Desinfektions-, Reinigungs- und Pflegemittel.[8] Durch aufeinander abgestimmte Wirkstoffe in diesen Mitteln können mehrere Arbeitsvorgänge auf einen einzigen Vorgang reduziert werden. Die Effektivität dieser Mittel erhöht sich - soweit möglich- durch die gleichzeitige Verwendung von Reinigungsmaschinen. Durch Dosiervorrichtungen an den Reinigungsmittelbehältern ist in den letzten Jahren ein sparsamerer Verbrauch garantiert.

Nach offiziellen Verlautbarungen des Fachorgans "rationell reinigen" werden Reinigungsmittel für die Unterhaltsreinigung fertig gekauft. Während der empirischen Erhebungen zu dieser Untersuchung fand sich allerdings ein großer Reinigungsbetrieb, der diese Mittel durch Mischen verschiedener Substanzen selbst zusammenstellte. Eine solche Praxis impliziert besondere Probleme hinsichtlich der ohnehin relativ hohen Belastung der Beschäftigten durch chemische Agenzien.[9]

---

8. Vgl. u.a. Dittel, Neuzeitliche Reinigungs-, Pflege- und Desinfektionsmittel für Fußböden, in: Hesmert, E. (Hrsg.) (1980), a.a.O., S. 217 ff.

9. Vgl. dazu 2.6.3.

- Arbeitsorganisatorische Maßnahmen

Die im Reinigungsgewerbe anzutreffende Aufgabenteilung orientiert sich unter deutlicher Abbildung gesellschaftlich vorherrschender geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung an dem Schwierigkeitsgrad sowie der Komplexität einzelner Aufgaben. Die körperlich etwas leichteren und infolge fortgeschrittener Arbeitsteilung gleichzeitig wenig abwechslungsreichen Arbeiten, die vor allem in der Gebäudeinnenreinigung zu finden sind, werden von ungelernten weiblichen Beschäftigten, körperlich schwere und komplexere, z.T. auch technische Kenntnisse erfordernde Tätigkeiten fast ausschließlich von Männern durchgeführt.

Die in der Gebäudereinigung Tätigen arbeiten in der Regel in Kolonnen. Der Vorteil von Reinigungskolonnen gegenüber der Einzelreinigung liegt für die Unternehmen vor allem in einem höheren Grad der Arbeitsteilung, im wirtschaftlichen Maschineneinsatz sowie der Möglichkeit, Personalausfälle besser auszugleichen. Für die in solchen Kolonnen arbeitenden Arbeitskräfte haben der hohe Grad der Arbeitsteilung und die damit verbundene Möglichkeit verstärkter Organisierung in Form detaillierter Arbeitsablaufplanungen eine Reduzierung der Aufgabenvielfalt bei gleichzeitiger Erhöhung der qm-Leistungen zur Folge.

Umfangreiche Recherchen, die den engen Rahmen der kleinen in dieser Stichprobe direkt einbezogenen Reinigungsunternehmen weit überschreiten, ergaben, daß sich in der Gebäudeinnenreinigung weitgehend keine Kolonnenarbeit durchgesetzt hat. Hinweise zur Kolonnenreinigung in der Unterhaltsreinigung finden sich vereinzelt im Fachorgan "rationell reinigen" sowie bei der "KOMMUNALEN GEMEIN-

SCHAFTSSTELLE FÜR VERWALTUNGSVEREINFACHUNG"[10], konnten in der Praxis jedoch nicht ausgemacht werden. Gründe hierfür scheinen in der besonderen Funktionalität der Revierreinigung durch geringfügig beschäftigte Frauen zu liegen.[11]

Die Herabsetzung der Reinigungsintensität ("verdünnte Reinigung"), die Intervall- bzw. die Reinigung im 2-Tage-Rhythmus, sowie die Erledigung von Grundreinigungsarbeiten während der Unterhaltsreinigung sind weitere Rationalisierungsstrategien.

Die in letzter Zeit vorherrschende Praxis der Vergabe von Reinigungsarbeiten für nur 10-Wochenstunden, erspart die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle. Arbeitsvertragsformen innerhalb der Geringfügigkeitsgrenzen reduzieren die Lohnnebenkosten bei gleichzeitiger Schaffung sozialer Unsicherheit für die Beschäftigten.

- Intensivierung der Kooperation zwischen Auftraggeber und Gebäudereinigungsunternehmen

Die engere Zusammenarbeit zwischen Auftraggeber und -nehmer kann für beide Seiten Kosteneinsparungen implizieren. Beispiele finden sich für einen gemeinsamen Materialeinkauf, gemeinsame Maschinennutzung, z.B. bei der Gartenpflege, für die Nutzung gemeinsamer Abfallcontainer oder einer Waschmaschine zur Reinigung von Lappen,

---

10. Vgl. Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGST), Bericht Nr. 14/1976, Gebäudereinigung: Einsparungsmöglichkeiten bei der Reinigung mit verwaltungseigenen Kräften, Köln 1976, S. 8 f.

11. Vgl. zur Funktionalität der Revierreinigung ausführlicher Kapitel 4.2.1.

Handtüchern u.ä..[12] Diese Form der Rationalisierung garantiert den Reinigungsunternehmen nicht zuletzt durch kostengünstige Angebote eine Sicherung von Marktanteilen.

- Diversifikationsstrategien

In den letzten Jahren versuchen größere Reinigungsunternehmen über die traditionellen Aufgabengebiete hinaus erweiterte Dienstleistungen anzubieten. Diese Angebote reichen von der Gartenpflege, der Gardinen- und Teppichpflege über Wachdienste, Küchenhilfsaufgaben bis zur Platzanweisung und sogar industriellen Instandhaltung.[13] Allerdings sind die Meinungen über Sinnhaftigkeit und Umfang möglicher Diversifikationsstrategien im Handwerk selbst nicht ganz einhellig.[14]

- Einsatz von EDV

Zur Realisierung der permanenten Forderung nach Kostensenkungen und Leistungserhöhungen wird auch vom Gebäudereiniger-Handwerk zunehmend auf den EDV-Einsatz zurückgegriffen.

Anfang der 80er Jahre beschränkte sich der EDV-Einsatz in

12. Bundesverband des Gebäudereiniger-Handwerks (Hrsg.), Rationalisierung in der Gebäudereinigung - Kostenreduzierung durch Kooperation, Tagungsband des GiB-Kongresses, Düsseldorf 1982, S. 15 ff. und S. 126.

13. Ebenda S. 76 und S. 138.

14. Vgl. dazu auch Rühl, R., Gebäudereinigung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht, in: rationell reinigen, Heft 2, 1979, S. 40.

Gebäudereinigungsunternehmen zu 50 % bis 75 % nur auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung.[15] Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten verfügten darüberhinaus im allgemeinen über EDV-unterstützte Verfahren zur Auftragsabwicklung sowie Kostenrechnung einschließlich der Kostenkontrolle. Nur die Großunternehmen in der Reinigungsbranche griffen auf umfassendere Informations- und Dispositionssysteme zurück.

Es ist absehbar, daß die technischen Entwicklungen im EDV-Bereich bei sinkenden Anschaffungskosten zukünftigt auch in Klein- und Mittelbetrieben vor allem zur besseren Kostenkontrolle sowie zur Rationalisierung interner Arbeitsabläufe verstärkt zum Einsatz kommen werden.

---

15. Vgl. auch zum Folgenden: Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (1982), a.a.O., S. 86 ff.

4.1.2 Qualifizierung und Rekrutierung

Gebäudereiniger stellt einen Lehrberuf dar, der ausschließlich zum Ausbildungsbereich der Handwerkskammern gehört. Es darf jedoch nicht übersehen werden, daß der Großteil der Beschäftigten in diesem Handwerk in aller Regel keine solche Ausbildung durchlaufen hat. Bei der gemessen an anderen Handwerksberufen geringen Zahl von Ausbildungsverhältnissen verwundert der nur 3 %ige Anteil an Beschäftigten mit abschlossener Gebäudereiniger-Berufsausbildung Anfang der 80er Jahre nicht.[16]

Hat die Zahl der Beschäftigten im Reinigungsgewerbe zwischen 1970 und 1984 durchschnittlich um 7,9 % pro Jahr zugenommen[17], so ergibt sich im gleichen Zeitraum für die Zahl der Auszubildenden sogar eine jährliche Steigerung von durchschnittlich 12,9 %, d.h. von 400 im Jahre 1979 auf 2.300 Auszubildende im Jahre 1984. Gemessen an den Beschäftigtenzahlen betrug der Anteil der Auszubildenden 1970 rund 0,3 %, 1984 dann 0,6 %. Trotz dieser Steigerung ist 1984 mit 6 bei einem Handwerksdurchschnitt von 166 Auszubildenden je 1.000 Beschäftigten die Ausbildungsintensität im Reinigungshandwerk mit Abstand die geringste in allen Handwerken.[18]

Der Frauenanteil unter der ohnehin schon kleinen Zahl von Auszubildenden liegt extrem niedrig. 1979 betrug er 5 %

---

16. Vgl. Hüllstrunk, L. (1982), a.a.O., S. 37 sowie 2.5.

17. Vgl. 3.1.

18. Eigene Berechnungen basierend auf: RWI (1985), a.a.O., Tab. 9, A 42 und A 44.

gegenüber einem Durchschnitt aller betrieblichen Ausbildungsfachrichtungen von 38,5 %.[19] Der Beruf des Gebäudereinigers stellt sich somit als typischer "Männerberuf" dar, auch wenn weit über 50 % vom Gesamtumsatz des Gebäudereiniger-Handwerks von Frauen erarbeitet werden.

Raumpflegerinnen haben keine Gebäudereiniger-Ausbildung durchlaufen. Struktur und Inhalte dieser Berufsausbildung ergeben allerdings einen Überblick über das Fähigkeits- und Fertigkeitsprofil, über das Leistungsspektrum dieses Handwerks in seiner Vielfalt. Die an die Raumpflegerinnen gerichteten einseitigen Arbeitsanforderungen heben sich umso deutlicher als Folge fortgeschrittener Arbeitsteilung davon ab.

Die Ausbildung zum Gebäudereiniger ist auf gesetzlicher Ebene durch die "Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger" vom 3.11.1973 (BGBI. I, S. 1480 ff) geregelt. In einem detaillierten Ausbildungsplan sind die Ausbildungsdauer sowie die in der Ausbildung zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten festgelegt.[20] Die Ausbildung zum Gebäudereiniger endet nach 2 1/2 Jahren mit der Gesellenprüfung. Die praktische Qualifizierung im Betrieb wird durch einen berufsbegleitenden Unterricht in der Berufsschule ergänzt. Darüberhinaus legt die Ausbildungsverordnung zur Heranführung an neueste Techniken eine dreimalige überbetriebliche Unterweisung fest. Damit soll eine breite umfassende Ausbildung auch dann intendiert werden, wenn ein spezialisierter Ausbildungsbetrieb nur Teile der umfangreichen berufsspezifischen Kenntnisse

---

19. Vgl. Chaberny, A./Parmentier, K./Schnur, P., Ausbildungspezifische Strukturdaten, Teil 1: Betriebliche Ausbildung, Ergänzung zum ABC-Handbuch, BeitrAB 61.1, Nürnberg 1982, S. 135.

20. Vgl. zum Folgenden
-Hesmert, E., Gebäudereinigung aus volkswirtschaftlicher und soziologischer Sicht, in Hesmert, E. (Hrsg.) (1980), a.a.O., S. 22,
-Lutz, W., (1979), a.a.O., S. 13 ff.,
-o.A., Die Gebäudereiniger... (1980), a.a.O., S. 167 ff.

vermittelt. Folgende in der Ausbildung zu vermittelnde und zu erwerbende Kenntnisse und Fertigkeiten sind in der Ausbildungsverordnung festgelegt:

"1. Kenntnisse der Art und Beschaffenheit von Gebäuden, Bauteilen, Baustoffen und Gegenständen der Raumausstattung im Hinblick auf Reinigung, Pflege und Werterhaltung,
2. Kenntnisse der Verschmutzungsarten,
3. Kenntnisse der Betriebs- und Arbeitsorganisation,
4. Arbeitsschutz und Unfallverhütung,
5. Anwenden der Reinigungs-, Pflege- und Oberflächenbehandlungsmittel,
6. Anwenden der Werkzeuge, Geräte und Maschinen mit Zubehörteilen,
7. Reinigen und Behandeln von Oberflächen,
8. Auswählen und Handhaben von Leitern, Gerüsten und Arbeitsbühnen,
9. Manuelles Reinigen von Gebäuden,
10. Bedienen von Reinigungsmaschinen,
11. Umweltschutzmaßnahmen."[21]

Nach einer mindestens dreijährigen Gesellentätigkeit kann die handwerkliche Meisterprüfung abgelegt werden. Mit dem Ablegen der Meisterprüfung wird das Recht erworben, selbständig einen Betrieb zu gründen und bei entsprechender Eignung des Unternehmens auch Ausbildungsverträge abzuschließen.

Die Berufsaussichten des Gebäudereinigers sind bis heute relativ günstig. Trotz des anhaltenden konjunkturellen Tiefs gehört dieses Gewerbe - wenn in den letzten Jahren auch abgeschwächt - immer noch zu den wachsenden Berufen im Dienstleistungssektor der produzierenden Wirtschaft.

Die im Gewerbe ausgebildeten Kräfte werden im Gebäudereiniger-Handwerk vor allem als Arbeitskräftereservoir für die mittlere Führungsebene angesehen. In der Fachzeitschrift des Gebäudereiniger-Handwerks wird für die äußerst geringe Ausbildungsintensität in erster Linie jedoch nicht auf einen geringen Bedarf von Führungskräften bzw. auf eine mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, sondern auf eine geringe Ausbildungsnachfrage verwiesen. So blieben für 1981 gut 1.000 angebotene Ausbildungsplätze

---

21. Vgl. Blätter zur Berufskunde (1975), a.a.O., S. 5.

unbesetzt.[22]

Im Handwerk ist Anfang der 80er Jahre darauf hingewiesen worden, daß bei weiter zunehmenden Beschäftigtenzahlen die geringe Ausbildungsrate den ohnehin geringen Facharbeiteranteil von 3 % im Gebäudereiniger-Handwerk weiter sinken lassen würde. In Einzelfällen bestünde dadurch die Gefahr, Aufträgen für bestimmte Unterhaltsarbeiten, z.B. die Reinigung technischer Anlagen, nicht nachkommen zu können. Angesichts des derzeitigen Lehrstellenmangels scheint diese Gefahr jedoch inzwischen gering zu sein.

Von den Raumpflegerinnen werden spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten kaum verlangt.[23] Lediglich eine gewisse Erfahrung mit häuslicher Putzarbeit wird implizit erwartet, was jedoch schon aufgrund des Angebots vorwiegend geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse als Folge betrieblicher Arbeitskräfteeinsatzstrategien gerade in der Gebäudeinnenreinigung weitgehend gewährleistet ist.

Durch die gewerbliche Nutzbarmachung extrafunktionaler Fähigkeiten beschaffen sich Reinigungsbetriebe vorwiegend Arbeitskräfte, die infolge ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation sowie durch ihre praktischen Erfahrungen in Haushalt und Familie von vornherein verwertbare, kaum gratifizierbare Kenntnisse aufweisen. Das betriebspolitische Kalkül des Arbeitskräfteeinsatzes in der Gebäudeinnenreinigung greift insofern auf die gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zurück, die immer noch den Frauen fast ausschließlich die Zuständigkeit für Haushalt, Familie und Kindererziehung zuschreibt. Art und Umfang der den Frauen offerierten Arbeitsplätze, die Entlohnung und die spezifischen Arbeitsstrukturen sind

---

22. Vgl. auch zum weiteren: Hüllstrunk, L. (1982), a.a.O., S. 37.

23. Vgl. zur Selbsteinschätzung abverlangter Fähigkeiten 4.2.1

Ausdruck einer gesonderten Behandlung weiblicher Arbeitkräfte. Die Gebäudeinnenreinigung ist ein klassisches Beispiel hochgradig geschlechtsspezifischer Segregation von Frauenarbeit.

Durch das fast völlige Fehlen von Anlernprozessen entstehen keine Kosten für die Einweisung neuer Arbeitskräfte.[24] Fehlinvestitionen in Anlernprozesse sind kaum möglich. Fluktuation als Folge ungünstiger, schlecht entlohnter Arbeit stellt sich somit im Reinigungsgewerbe kaum als zu vermeidendes Problem dar.

Die Rekrutierungsmöglichkeiten von Raumpflegerinnen bestimmen sich durch Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. In Zeiten der "Vollbeschäftigung" ergeben sich aufgrund der relativ schlechten Arbeitsbedingungen und Gratifikationen sowie des fast völligen Fehlens von Aufstiegsmöglichkeiten z.T. erhebliche Schwierigkeiten.[25] In solchen Zeiten wurden im Reinigungshandwerk Raumpflegerinnen sowohl aus entfernter gelegenen Gebieten als auch verstärkt ausländische Arbeitnehmerinnen[26] rekrutiert, Fahrten zu den entfernt gelegenen Reinigungsobjekten betrieblicherseits organisiert bzw. das Fahrgeld erstattet.

---

24. Nach Angaben der in dieser Untersuchung befragten Raumpflegerinnen besteht die Einweisung lediglich in der Übergabe der Arbeitsgeräte und -materialien sowie im Zeigen des Reviers.

25. Lediglich der Aufstieg zur Vorarbeiterin ist denkbar.

26. Probleme beim Einsatz von Ausländerinnen werden vorwiegend in Sprachschwierigkeiten gesehen, so daß Arbeitsanweisungen der Vorarbeiterin - sei es bei Reklamationen oder den recht häufig notwendigen Vertretungen kranker Kolleginnen - nur schwer zu vermitteln sind.

Die hohen Arbeitslosenquoten der letzten Jahre haben allerdings Rekrutierungsprobleme weitgehend verschwinden lassen.[27] Dies gilt in besonderem Maße für die Gebäudeinnenreinigung, da es sich hier um typische "Frauenarbeit", d.h. um Arbeit für eine mit am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffene Beschäftigtengruppe, handelt. Eine immer größere Zahl von Frauen ist in der bestehenden ökonomischen Krise aufgrund sinkenden Familieneinkommens auf zusätzliche Verdienstmöglichkeiten angewiesen. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse müssen infolge weiter sinkender Chancen einer Wiedereingliederung ins Erwerbsleben nach einer mehr oder weniger langen Familienphase akzeptiert werden, selbst wenn spezifische betriebliche Leistungen, wie der Transport zur Arbeitsstelle bzw. die Fahrgelderstattung nur noch begrenzt angeboten werden.

---

27. Dies bestätigt auch die Geschäftsführerin des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks U. Ostwald in einer schriftlichen Anfrage vom 11.03.1985.

4.1.3 Gratifizierung

Die vom Reinigungshandwerk angebotene Arbeit ist überwiegend "Frauenarbeit". Entsprechend lag der Frauenanteil an den 354.000 im Gebäudereiniger-Handwerk Beschäftigten nach Angaben des Bundesinnungsverbandes 1981 bei 86 %.[28]

Für die im Gebäudereiniger-Handwerk tätigen Reinigungskräfte - auch für die geringfügig Beschäftigten - sind die zuständigen Tarifpartner auf Bundesebene auf der einen Seite der BUNDESINNUNGSVERBAND DES GEBÄUDEREINIGER-HANDWERK sowie auf der anderen Seite die INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BAUSTEINE-ERDEN. Mehrjährige Rahmentarifverträge werden bundesweit, Lohntarifverträge regional zwischen den Landesverbänden bzw. Innungen sowie den zuständigen Bezirksvertretungen der IG BAUSTEINE-ERDEN abgeschlossen.

---

28. Vgl. Ostwald, U., Zahlen und Grenzen in Tarifverträgen und Gesetzen, in: rationell reinigen, Heft 7, 1981, S. 15. In diese Statistik gingen allerdings nur die Angaben der in Innungen organisierten Handwerksbetriebe ein, dies sind etwa 3/4 aller in der Handwerkrolle eingetragenen Betriebe.

Im Rahmentarifvertrag sind folgende Lohngruppen definiert:[29]

- Tätigkeitsbereich 1
  Glasreinigung und Gebäude-Außenreinigung

  I. Fach-Vorarbeiter[30]
  II. Facharbeiter (Ecklohn A)
  III. Reiniger (früher Helfer)
  IV. Helfer (früher Hilfsarbeiter)

- Tätigkeitsbereich 2
  Innenreinigung und Unterhaltsreinigung

  I. Vorarbeiter/in
  II. Innenreiniger und Unterhaltsreiniger (Ecklohn B)

- Tätigkeitsbereich 3
  Bauschlußreinigung

  I. Vorarbeiter/in
  II. Bauschlußreiniger

Zuschläge für Nachtarbeit, Mehrarbeit, besondere Arbeiten sind gesondert geregelt, treten bei der Unterhaltsreinigung jedoch kaum auf.

Den tariflichen Regelungen entsprechend erhalten Raumreinigerinnen den Ecklohn B, von diesem sind bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen entsprechend den Bestimmungen zur Lohnsteuerpauschalierung 10 %, bei

---

29. Vgl. auch zum Folgenden: Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Gebäudereiniger-Handwerks vom 17. Juli 1984, Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Bundesvorstand, (Hrsg.) Frankfurt/M. 1984, S. 10 ff.

30. Leider befleißigen sich auch Tarifverträge noch konsequent lediglich der männlichen Sprachform.

Angehörigen einer Konfession insgesamt 10,6 % bzw. 10,7 % abzuziehen. D.h. eine geringfügig beschäftigte Raumreinigerin in Hamburg hatte 1983 bei einem Brutto-Stundenlohn von 8,79 DM einen Stunden-Nettoverdienst von 7,95 DM.[31] Zur gleichen Zeit verdiente eine Arbeiterin in der chemischen Industrie in Hamburg 15,32 DM, in der Elektroindustrie 12,73 DM und selbst im schlechtbezahlenden Bekleidungsgewerbe immerhin noch 11,63 DM brutto.

---

31. Aufgrund des Lohntarifvertrages vom 7. Mai 1986 beträgt der Stundenlohn für Raumpflegerinnen in Hamburg derzeit 9,49 DM brutto bzw. 8,58 DM netto. Vgl. Lohntabelle für das Gebäudereiniger-Handwerk 1986, Hrsg.: Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden (Hrsg.), Landesverband Nordmark, o.J., o.S..

1983/84 und im Vergleich dazu 1977/78 betrugen die Tariflöhne im einzelnen:

Land/ Geltungsbereich	1977 (Stand MAI 1977) Laufzeit vom... bis...	Ecklohn A (DM)	Ecklohn B (DM)	Bau (DM)	1983 (Stand September 1983) Laufzeit vom... bis...	Ecklohn A (DM)	Ecklohn B (DM)	Bau (DM)
Baden-Württemberg u. Südbaden	1.05.77 - 30.04.78	9,75	6,72	8,35	1.05.83 - 30.04.84	13,39	8,98	11,17
Bayern	1.06.77 - 31.05.78	9,84	6,54	*	1.06.83 - 31.05.84	13,20	9,13	10,96
Berlin	1.05.77 - 30.04.78	9,50	7,06	7,44	1.05.83 - 30.04.84	13,09	9,36	9,94
Bremen	1.05.77 - 31.03.78	9,30	6,40	*	1.10.83 - 30.06.84	12,71	8,70	10,00
Hamburg	*	*	*	*	1.10.83 - 30.06.84	12,74	8,79	10,99
Hessen	1.06.76 - 31.05.77	8,60	6,06	6,97	- siehe Bremen -			
Koblenz	1.05.77 - 30.04.78	9,48	6,28	7,22	1.07.83 - 30.09.84	12,81	8,48	9,75
Niedersachsen	1.04.77 - 31.03.78	9,40	6,40	7,36	- siehe Bremen -			
Nordrhein-Westfalen	1.05.77 - 31.03.78	9,30	6,40	7,36	1.10.83 - 30.09.84**	12,57	8,61	9,90
Pfalz	1.03.77 - 31.03.78	9,48	6,55	*	1.05.83 - 31.05.84	12,69	8,85	9,90
Saarland	1.04.77 - 30.04.78	9,04	5,70	7,50	1.05.83 - 31.05.84	12,31	7,74	9,86
Schleswig-Holstein	1.10.76 - 30.09.77	8,90	6,15 - 6,18	7,07 - 7,11	1.10.83 - 30.06.84	12,70	8,70	10,01

* lagen noch nicht vor

** ab 1.04.84: Ecklohn A DM 12,85, Ecklohn B DM 8,80, Bau DM 10,12

Quelle: rationell reinigen, Heft 5, 1977, S. 32 und diesselbe, Heft 12, 1983, S. 20

Tabelle 4.1: Tariflöhne im Gebäudereiniger-Handwerk 1977/79 und 1983/84

Das Reinigungshandwerk gehört zu den Gewerben mit den niedrigsten Stundenlöhnen[32], selbst im öffentlichen Dienst betrug der tarifliche Stundenlohn für Raumreinigerinnen Ende 1983 immerhin noch 10,17 DM ohne Sozialzuschläge.[33]

Für 1985 und 1986 betrug der Urlaubsanspruch für Arbeitnehmer/ innen im Reinigungsgewerbe nach vollendetem 18. Lebensjahr 26 Tage, nach dem vollendeten 35. Lebensjahr 29 Tage. Das Urlaubsentgelt berechnet sich entsprechend den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Ein zusätzliches Urlaubsgeld betrug bei Vollzeitbeschäftigten 1985 20,00 DM je Urlaubstag, ist 1986 auf 25,00 DM erhöht worden und errechnet sich für Teilzeitbeschäftigte anteilig.

Die Jahressondervergütung beträgt seit 1985 das 45fache des zum Zeitpunkt der Fälligkeit geltenden Tarifstundenlohnes des Arbeitnehmers. Bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich der Anspruch auf Zahlung der Sondervergütung entsprechend der wöchentlich geleisteten Arbeitszeit anteilig.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle kommt nur für Arbeit-

---

32. Vgl. Hamburg in Zahlen, Heft 5, 1984, S. 128.

33. Vgl. Lohntabelle zum Hamburger Monatslohntarifvertrag Nr. 15 vom 1.7.83 - 29.2.84, Hrsg.: ÖTV, je nach Dienstjahren erhöht sich der Stundenlohn bis maximal auf 11,81 DM (19 Dienstjahre). Die Sozialzuschläge liegen bei Frauen mit einem Kind bei 0,62 DM pro Stunde, bei zwei Kindern bei 1,22 DM.
Vgl. zu den im Handwerk gegenüber dem öffentlichen Dienst noch niedrigeren Stundenlöhnen seit 1971 auch: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Tansport und Verkehr (Hrsg.), Gebäudereinigung - Dokumentation zur Privatisierung und Rückführung in Eigenreinigung am Beispiel der Stadtverwaltung Dinslaken, Stuttgart, o.J., im Anhang, o.S.

nehmer/innen in Betracht, deren wöchentliche Arbeitszeit über 10 Stunden liegt.[34]

Die Kündigungsfristen betragen beidseitig zwei Wochen zum Wochenschluß, nach Vollendung des 35. Lebensjahres des Arbeitnehmers verlängern sich die Fristen für den Arbeitgeber bei 5jähriger Betriebszugehörigkeit auf einen Monat zum Monatsende, bei 10jähriger Betriebszugehörigkeit auf zwei Monate zum Monatsende und nach 20jähriger Zugehörigkeit auf drei Monate zum Quartalsschluß.

Der Rahmentarifvertrag im Gebäudereiniger-Handwerk regelt darüber hinaus die Pflichten des Arbeitgebers zur Verhütung von Unfällen und Gesundheitsfragen (§ 36).

An eine Aufklärung über Fragen der Arbeitssicherheit konnte sich die überwiegende Mehrheit der in dieser Untersuchung befragten Frauen allerdings nicht erinnern. Die Frage, ob die benutzten elektrischen Geräte in regelmäßigen Abständen auf ihre Brauchbarkeit und technische Sicherheit überprüft werden, wußte keine Raumpflegerin zu beantworten; in der Regel melden sie registrierte Defekte selbst.

Sozialeinrichtungen wie Umkleide- und Waschräume waren nur für die Frauen vorhanden, die öffentliche Gebäude reinigten; Arbeitskleidung und Handpflegemittel wurden - bis auf Gummihandschuhe - in keinem Fall zur Verfügung gestellt.

Der Verbreitungsgrad der Vernachlässigung von Arbeitssicherheits- und Schutzaspekten im Reinigungsgewerbe kann in dieser Untersuchung nicht quantifiziert werden. Aussagen der hier Befragten sowie in Pressemitteilungen wiederkeh-

---

34. Vgl. dazu genauer Kapitel 2.5.

rende Informationen[35] lassen jedoch vermuten, daß diesbezügliche Mißstände keine Ausnahme bilden.

35. Vgl. auch 2.6.3.
Am 17.11.84 berichtete die Frankfurter Rundschau unter der Überschrift "Schutzkleidung gab es nicht", daß bei einwöchigen Reinigungsarbeiten nach einem Großbrand im Chemikalienlager der Universität Göttingen zahlreiche Raumpflegerinnen über Kopfschmerzen sowie Haut- und Nasenreizungen klagten. Eine Frau hatte Verätzungen an der Fußsohle erlitten. Der Institutsleiter bestätigte, daß die Reinigungskräfte nicht mit spezieller Schutzkleidung , sondern nur mit Gummihandschuhen und -stiefeln ausgestattet waren. Nicht einmal die Institutsleitung wußte nach Angaben der Feuerwehr, welche Chemikalien, von denen sich z.T. kleine Mengen in den zurückgebliebenen Löschresten befanden, in den Räumen gelagert wurden. Ein über der Brandstelle liegender Hörsaal mußte auch noch nach den Reinigungsarbeiten wegen Hautreizugen, Augenjucken und Lungenstichen bei den Studenten vorübergehend geschlossen werden.

4.1.4 Leistungsvorgaben

Zu den Leistungsanforderungen in der Unterhaltsreinigung, d.h. zu den stündlich zu reinigenden Quadratmetern liegen unterschiedliche Angaben vor. Grundlage der Leistungsbemessung sind seit eingigen Jahren Richtwerte einzelner Tätigkeitselemente, aus denen der notwendige Zeitaufwand vorkommender Arbeiten nach dem "Baukastenprinzip" errechnet werden kann.

Differenzierte Vorgaben sind von der KOMMUNALEN GEMEINSCHAFTSSTELLE FÜR VERWALTUNGSVEREINFACHUNG auf der Grundlage von Zeitaufnahmen und Leistungsgradbeurteilungen 1982 offengelegt worden[36]; sie finden auch in der gewerblichen Reinigung breite Anerkennung und Anwendung.[37] Bezugsgröße dieses Bewertungsverfahrens sind Zeitwerte (in sec/qm bzw. sec/Stck), gegliedert nach Reinigungsobjekten, Reinigungsarbeiten und Reinigungsgeräten. Im Sanitärbereich werden z.B. auf dieser Grundlage für das Naßwischen der Böden 17,3 sec/qm, für das Reinigen und Desinfizieren der Wände bzw. Türen 19,8 sec/qm vorgegeben.

Das Verfahren der Leistungsbemessung gleicht in seinem prinzipiellen Vorgehen einem Arbeitsstudienverfahren. Allerdings hat der REFA-Ausschuß für Zeitstudien seine Bemühungen zur Entwicklung eines einheitlichen Bewertungssystems in der Gebäudereinigung 1982 ohne Ergebnis

---

36. Vgl. Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (Hrsg.), Mittlere Reinigungszeiten in der Gebäudereinigung, KGST-Bericht Nr. 19/1982, Köln 1982.

37. Vgl. dazu z.B.: o.A., Fakten und Vergleichszahlen aus öffentlichen Verwaltungen, in: rationell reinigen, Heft 1, 1983, S. 15 f.

eingestellt.[38] Die Gründe für die Aufgabe dieses Vorhabens lagen nach Einschätzung des Ausschusses vor allem in der Verweigerung der beteiligten Gebäudereinigungsfirmen, ihre Leistungskennzahlen offenzulegen. Bekannt ist lediglich, daß sich die Angebote von Reinigungsleistungen am Markt ganz erheblich unterscheiden. Eine herkömmliche Verwendung von Leistungskennzahlen scheint damit nicht stattzufinden.

Grundlage kalkulatorischer Berechnungen im Reinigungsgewerbe sind Leistungsbeschreibungen. Ihre Basis bilden zum einen Orientierungshilfen und Leistungskennzahlen, die von der KOMMUNALEN GEMEINSCHAFTSSTELLE FÜR VERWALTUNGSVEREINFACHUNG für den öffentlichen Dienst mehr oder weniger regelmäßig aufgestellt werden, zum anderen einzelbetriebliche Erfahrungswerte, die sich auf eigene Zeitaufnahmen einzelner Tätigkeiten oder Tätigkeitselemente beziehen. Die auf diese Weise ermittelten Zeitwerte werden schließlich in qm-Vorgaben umgerechnet, ihre Rentabilität anhand der betrieblichen Kostenstruktur überprüft und modifiziert.[39]

Die in den letzten Jahren von den öffentlichen Auftraggebern zunehmend konkreten und sich fortwährend erhöhenden Leistungsvorgaben zwingen die Anbieter von Reinigungsleistungen zusätzlich, ihre Bemessungsgrundlagen fortwährend zu verändern.

---

38. Ergebnis einer telefonischen Anfrage beim REFA-Verband 1986.

39. Die Richtwerte und qm-Vorgaben sind jedoch nur der Unternehmensleitung bekannt. In der in dieser Untersuchung befragten Gruppe verfügte keine Vorarbeiterin und keine Raumpflegerin über diese Kennwerte. Ihre Schätzungen über die von ihnen zu reinigenden Flächen fielen sehr unterschiedlich aus.

Gerade 1986 wurden nach Angaben der Leitung eines großen Reinigungsunternehmens von der Freien und Hansestadt Hamburg die Leistungsvorgaben für die Reinigung von Schulgebäuden um 40 qm/Std. heraufgesetzt. Bewerber um diese Reinigungsaufträge müssen diesen Vorgaben in jedem Fall entsprechen.

Bei einem privaten Auftraggeber unterbreitete die beauftragte Reinigungsfirma nach Auslaufen des Reinigungsauftrages 1985 ein neues, günstigeres Angebot, in dem für die Reinigung des gleichen Objektes der Personalbedarf von vordem 18 auf nunmehr 11 Raumpflegerinnen reduziert wurde. Diese Personalreduzierung um fast 40 % führte zu einer Verdoppelung der Reviergröße, zu stärkerer Intervallreinigung, erhöhter Arbeitsteilung und vor allem für die Betroffenen zu erhöhten Leistungsanforderungen.

Leistungskennzahlen in der Gebäudeinnenreinigung variieren nicht nur zwischen einzelnen Anbietern erheblich, sondern differieren zudem je nach Reinigungsobjekt, Reinigungsverfahren, zu reinigenden Gegenständen u.ä..

MENG stellte 1980 für das Reinigungsgewerbe einen Katalog durchschnittlicher Richtzahlen für mehrere Arbeitsgänge zusammen.[40] Ca. 50 % der Reinigungszeit werden dabei für die Bodenreinigung und -pflege, die restliche Zeit für alle übrigen Reinigungs- und Pflegearbeiten veranschlagt.

---

40. Entsprechend den vorangegangenen Ausführungen orientiert sich dieser Vertreter des Handwerks hierbei an den bis heute geläufigen Vorgaben der "Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung." Vgl. z.B. KGST (14/1979), a.a.O., S. 11.

Reinigungsobjekte	Holz			Bodenart		
	geölt	gewachst	versiegelt	Linoleum Gummi,PVC, Steinholz	Stein- u. gewachst	Asphaltplatten versiegelt
	(qm/Std.)			(qm/Std.)	(qm/Std.)	(qm/Std.)
Verwaltungsgebäude	100	100	130	130	150	160
Schulgebäude	165	150	160	160	170	180
Turnhallen	180	180	220	220	--	--
Kindertagesstätten	90	80	90	90	--	--

Quelle: MENG, Durchführung, insbesondere Arbeitsorganisation in der Gebäudereinigung, in: Hesmert, E.(Hrsg.); Moderne Gebäudereinigung, Köln 1980, S. 119 f.

Tabelle 4.2:Richtzahlen für die Unterhaltsreinigung (in qm/Std.) nach Bodenart und Reinigungsobjekt

Bilden zwar die Leistungsvorgaben für den öffentlichen Reinigungsbereich eine Orientierungshilfe für das private Reinigungsgewerbe, so liegen jedoch die Leistungsforderungen im Handwerk weit über denen des öffentlichen Dienstes. Nach einer von der GEWERKSCHAFT ÖFFENLICHE DIENSTE, TRANSPORT UND VERKEHR durchgeführten Untersuchung in Dinslaken[41] wurden in Schulgebäuden 1981 für Beschäftigte durchschnittlich 160 qm/Std. Reinigungsfläche vorgegeben. Für diese Objektart finden sich zur gleichen Zeit im privaten Gewerbe durchschnittliche Vorgaben von 240 qm/Std.. Diese Unterschiede begründen sich zum einen aus erhöhten Leistungsanforderungen, zum anderen aber auch aus einer geringeren Reinigungsintensität und -qualität

41. Vgl. Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (o.J.), a.a.o., S. 8 f.
Zu ähnlichen Angaben und Unterschieden kommt Minssen, H., Zur Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Hrsg.), Stuttgart 1977, S. 58 ff.

sowie einer Reduzierung der Aufgabenvielfalt, d.h. dem Fortfall marginaler Tätigkeiten wie Blumengießen, Kaffeetassen abwaschen u.ä..

Die niedrigeren Stundenlöhne im Reinigungs-Handwerk gegenüber denen des öffentlichen Dienstes korrespondieren mit erhöhten Leistungsanforderungen, die die der öffentlichen Hand bis um 50 % übersteigen. Derart hohe Leistungsnormen sind allerdings nur auf der Basis geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, d.h. bei maximal zweistündiger Tätigkeitsdauer realisierbar.

4.2 Arbeitsbedingungen aus der Sicht von Raumpflegerinnen - "Fabrikarbeit ist leichter als Putzarbeit" -

4.2.1 Organisationsstrukturen und die Grenzen der Arbeitsteilung

"Ja, das Erste war, den Wagen fertig zu machen mit dem Beutel für den Müll. Dann bin ich in das erste Büro rein, die Aschenbecher leer, Ascheimer leer, Tische abwischen, und dann eben so weiter durch. Wenn ich das fertig hatte mit Tische abwischen, dann ging das los mit Staubsaugen, und dann bin ich weitergegangen im Revier, da hab ich dann auch die Tische und das alles saubergemacht, Aschenbecher leer und so und auch wieder Staubsaugen. Dann hab ich die Toiletten gemacht, weil das erst nach 7 Uhr gemacht werden sollte, und dann den Flur langgefeudelt oder eben Staub gesaugt, so wie's eben aussah, das kam drauf an. Und dann mußte ich einmal in der Woche noch die Treppe runterfeudeln. Da war, da ist ja noch das Treppenhaus. Und da mußte also bis 8 Uhr mußte ich das geschafft haben, bis 5 vor 8 Uhr, um eben mein Wasser noch wegkippen zu können. Und dann auch hier meinen Wagen wieder wegzustellen. " (Frau E.)

Die von Frau E. geschilderte Reihenfolge einzelner Arbeitsgänge (Leeren von Aschenbechern und Papierkörben, Tischabwischen, Fußbodenreinigung) wiederholt sich bei allen Befragten in ihrer Grundstruktur. Unterschiede ergeben sich insofern, als sowohl der Grad der Arbeitsteilung als auch die Durchführungsvorschriften zum Arbeitsablauf mit zunehmender Objektgröße, d.h. mit steigender Zahl der im Objekt vorhandenen Reviere, anwachsen. So sind in großen Bürogebäuden die Toiletten- sowie die Treppenhausreinigung meist ausgelagert, gesonderte Raumpflegerinnen dafür eingesetzt. Größere Gleichförmigkeit und einseitigere Belastungen sind die Folge. Die Reinigung in kleinen Objekten, oft Schlüssel-

reviere[42] genannt, erfolgt gemessen an Großobjekten ganzheitlicher.

Der hohe Grad der Arbeitsteilung und damit einseitige Belastungen in Großobjekten sind nur auf der Grundlage geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse möglich. Neben der Reduzierung der betrieblichen Lohn- und Lohnnebenkosten besteht gerade in der verstärkten Arbeitsteilung und Arbeitsintensivierung die besondere Funktionalität dieser Beschäftigungsverhältnisse. Einseitige Belastungen, verbunden mit stetig steigenden Leistungsforderungen, sind nur für kurze Zeit zu erbringen, in einem "Normalarbeitstag" besäßen die heute bestehenden Forderungen[43] keine Chance der Realisierung.

Die befragten Frauen, die vor Jahren ganz- oder halbtags als Reinigungskräfte beschäftigt waren, beklagen beim Vergleich der früheren mit ihren heutigen Reinigungsarbeiten die Reduzierung der Aufgabenvielfalt. Ehemalige Aufgaben reichten vom Blumengießen, Kaffeekochen, Abwaschen, Gäste versorgen über Kantinentätigkeiten bis zu kleinen Einkaufsaufgaben. Der Kontakt zu den übrigen im Betrieb Beschäftigten war durch eine gleiche bzw. doch zumindest sehr ähnliche Arbeitszeitlage sowie durch die gemeinsame Betriebszugehörigkeit sehr viel enger.

"Jetzt ja. Jetzt haben sie Reinigungstrupps. Ja weil, dann nachher sind ja Frauen in Rente gegangen, und ich sag' ja, es wurde alles abgebaut. Dann sind, zuerst sind welche in

---

42. Bei Schlüsselrevieren reinigen eine bzw. wenige Frauen ein Objekt vollständig. Sie haben durch die Aushändigung eines eigenen Schlüssels selbständig Zugang zum Objekt, sind damit auch flexibler bezüglich ihrer Arbeitszeiten.

43. Vgl. zu den Leistungsvorgaben 4.1.4.

Pension geschickt worden und in Rente gegangen und so immer mit den Jahren wurden es ja immer weniger von den eigenen Frauen. Eingestellt haben sie keine mehr. Und dann haben sie so einen Reinigungstrupp genommen. Den haben sie nun auch schon lange." (Frau Be.)

Die Arbeitsanweisungen bzw. Vorschriften zur Gestaltung des Arbeitsablaufes sind - entsprechend der Rationalisierungsstrategie zunehmender Organisierung auf Arbeitgeberseite - z.T. sehr differenziert aufgeschlüsselt; dies umso mehr, je größer das Objekt ist. So finden sich Vorgaben, die nicht nur die grundsätzliche Arbeitsablauffolge sowie die Arbeitsverfahren festlegen, sondern im Rahmen des weitgehend vorfindbaren Prinzips der Intervallreinigung die täglich zu erledigenden z.T. gleichen (z.B. Leeren von Aschern und Papierkörben), z.T. verschiedenen (z.B. Saugen im 2-Tages-Rhythmus, Wischen von Fensterbänken 1x wöchentlich) Aufgaben genauestens definieren.

Frau B. nach einer gerade erfolgten betrieblichen Umstellung:

"Ja, das haben die jetzt alles aufgeschrieben, weil das ja nicht täglich gemacht wird, weil ja auch z.B. das Treppenhaus wird ein Tag nicht gemacht, den anderen Tag wird's gemacht, und so ist das auch mit den Fensterbänken."

Interviewerin: "Haben Sie das (eigene Arbeitseinteilung) vor der Umstellung allein gemacht? War das angenehmer oder ist das jetzt mit dem Plan angenehmer?"

Frau B:"Natürlich ist das angenehmer, wenn man das selber..., da hat man ja ein Bild und dann macht man das wie man das .... . Und hier muß man das jetzt unbedingt den Tag machen, und den anderen Tag muß man das wieder machen." Später:"Naja, ich meine, das ist sowieso ganz anders eingeteilt worden, das ist sowieso alles so'n bißchen (Nase rümpfend). Ich mein, das war früher alles besser, da hatte man das selber im Griff und jetzt ist jeden Tag was anderes." Später:"Normalerweise, wenn man's

richtig nimmt, kann man da gar nicht nach dem Plan gehen. Ja, ich mein, daß ist normalerweise nicht zu leisten."

Werden einerseits die offiziellen Arbeitsanweisungen und -vorgaben immer differenzierter, so werden andererseits damit einhergehend sowohl die Arbeitsablauffolgen als auch die Arbeitsverfahren von den befragten Raumpflegerinnen zunehmend stärker modifiziert. Selbständige Arbeitseinteilung im Rahmen der zu erledigenden Einzelaufgaben, informelle arbeitsorganisatorische Regelungen (z.T. auch zwischen den Kolleginnen), individuelle Arbeitsablaufplanungen sind zentrale Anliegen der Frauen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit. Informelle Organisationsstrukturen gewähren eine gewisse Selbständigkeit, bieten Möglichkeiten größerer Abwechslung bei der Arbeit.

Da nicht nur der Grad der Arbeitsteilung in kleinen Objekten geringer ist als in großen, sondern auch die Möglichkeiten einer individuellen Arbeitsablaufplanung mit kleinerem Objekt steigen, bevorzugen die Frauen ziemlich einheitlich diese Objekte; besonders gefragt sind dabei die Schlüsselreviere. Grundsätzlich ist jedoch das geforderte Maß an Selbständigkeit und eigenem Entscheidungsspielraum an ein eigenes Revier gebunden. Kolonnenarbeit wird von allen Befragten einhellig abgelehnt.

"Also ich war immer glücklich, wenn ich mein eigenes Revier für mich hatte. Da wußte ich, das hast du gestern gemacht, das brauchst du heute nicht zu machen. Dann sieht man, sieht man ungefähr sowieso schon, was man zu machen hat. Und wenn du dein Revier schön in Ordnung hast, hast du die Hälfte Arbeit, dann kannste mal eine durchziehen." (Frau I.)

"Wir müssen normalerweise genau nach Plan arbeiten. Es ist vorgeschrieben, daß man, an welchem Tag man da was machen muß. Aber das haben wir schon selber von uns abgebrochen. Wir haben gesagt, das ist ein Ding der Unmöglichkeit, das so zu schaffen, wie die das ausgearbeitet haben, ne. Da

steht z.B. an einem Tag sämtliche Stuhlbeine. Also, das ist ja dann immer 'ne Nebenarbeit. Das ist ein Ding, das wissen Sie selber, das schafft man nicht, ne. Und also ich hatte mich auch ein biβchen eingesetzt und hatte gesagt, also so geht das nun nicht, das kann man gar nicht. Das sieht man doch, welcher Stuhl dran ist oder wo Flecke sind an den Türen oder was. Das braucht doch nicht nach Schema F gemacht werden. Ja gut, Fensterbänke, das seh'ich ein. Weil wir Fensterbänke grundsätzlich nur einmal die Woche machen. Und die Fenster bei uns sind ja nicht dicht, da steht ja so hoch das Wasser drinnen, und das brauchen wir nicht mehr machen. Daβ die nur sagen können, den und den Tag waren die Fensterbänke dran, dann sind sie gemacht worden. Wenn jetzt 2 Tage später ein dicker Regen war, daβ die nicht sagen können, so und die Fensterbänke sind nicht gemacht worden. Ne, daβ man sich wehren kann. Aber so wie alle anderen Sachen, da läβt man uns auch freie Hand. Man hat das versucht, aber da sind sie ja denn nicht mit durchgekommen. Ich mein, ein biβchen was muβ man auch... Wir hatten schon Kämpfe, hatten wir, ja doch."
Später:
"Also, ich könnte das auch nicht ab, wenn einer mir genau nach Vorschrift, so und so muβt du das machen. Also nach Schema F arbeiten. Das wär' auch nichts für mich. Also, wenn ich jetzt so, wie ich sagte, mit 'nem Plan und genauso, nach der Reihenfolge muβt du das machen - also das wär schon mal gar nichts für mich. Ich seh' das mit eignen Augen, was ich machen muβ. " (Frau Ev.)

Individuell gestaltbare Arbeitsabläufe und eigene Reviere erhöhen nicht nur Dispositionsspielräume, sondern helfen, die hohen Leistunganforderungen besser zu bewältigen. Das Fehlen bzw. die unverhältnismäβige Einengung informeller arbeitsorganisatorischer Möglichkeiten, führt nicht nur zu Kritik und allgemeiner Ablehnung. In einer während der Erhebungsphase erfolgten objektbezogenen, arbeitsorganisatorischen Umstellung[44], die nicht nur extreme Leistungserhöhungen für die Frauen mit sich brachte, sondern gleichzeitig minutiöse Arbeitsablaufvorschriften implizierte, reagierte ein Teil der Befragten mit einer

---

44. Vgl. 4.1.4.

für sozialversicherungsfrei beschäftigte Raumpflegerinnen typischen Bewältigungsform: der Kündigung.[45]

Werden der Grad der Arbeitsteilung sowie die Genauigkeit von Arbeitsdurchführungsvorschriften im Interesse zunehmender Effektivierung von betrieblicher Seite stetig ausdifferenziert, so enthält diese Entwicklung zugleich auch durchaus widersprüchliche Momente für die Unternehmen. Einerseits wird zu immer detaillierteren Arbeitsablaufvorschriften gegriffen, andererseits wird die Funktionalität der informellen, von den Frauen individuell festgelegten organisatorischen Abläufe gesehen. In keinem der in die Untersuchung einbezogenen sechs Unternehmen findet sich für die Gebäudeinnenreinigung die Kolonnenarbeit als extremste Form der Arbeitsteilung. Auch die informellen Strukturen werden weitgehend stillschweigend geduldet, die Arbeitskontrollen werden von den Raumpflegerinnen durchgehend als gering empfunden.[46]

"Ne, also, die Vorarbeiterin hat einem gesagt, was man machen muß, wie man das machen muß und so. Das weiß man ja selber auch, aber sie muß das ja eben auch sagen. Und ab und an kam sie mal hoch, aber eben nur um zu sagen:"Also da braucht ihr heute nicht, da hab'ich ein Schreiben auf dem Tisch gehabt, also das muß heute nicht gemacht werden" oder so, und dann ist sie wieder gegangen. Also ohne Kontrolle. Wir sind da selbst unser Herr, ne, und das find ich schön. Weil man da, man macht das ordentlich und wie gesagt, wenn man jetzt so 'ne Kontrolle hat oder so, dann denkt man doch oft: die kann mich mal, jeden Tag kommt sie hoch und pöbelt rum oder sagt, das und das

---

45. Vgl. genauer 4.2.4.

46. Der hohe Reinlichkeitsmaßstab bei den meisten Raumpflegerinnen macht Kontrollen weitgehend überflüssig, vgl. dazu 4.2.3.

müssen wir machen. Was man machen muß, weiß man doch selber auch, ne, daß dies und das dazu gehört. Das muß ich sagen, also das ist ganz toll da." (Frau H.)

Entscheidungsspielräume für die Frauen auf der einen Seite, verbesserte Reinigungsqualität durch informelle Arbeitsorganisation, durch die "Reinigung nach Sichtkontrolle" auf der anderen Seite sind gegenseitig funktional abhängig. Die detaillierten Arbeitsablaufvorgaben scheinen vorwiegend kalkulatorischen Zwecken zu dienen und lassen die hohen Leistungsanforderungen gegenüber den Beschäftigten eher begründ- und legitimierbar erscheinen.

Waren im letzten Jahrzehnt zunehmende Arbeitsteilung und extreme Leistungssteigerungen im privaten Reinigungsbewerbe durchsetzbar, so liegen die Grenzen der Arbeitsteilung in der Gebäudeinnenreinigung in der Aufrecherhaltung der Revierreinigung sowie spezifischer informeller Strukturen.[47]

---

47. Dies gilt in dieser Form nur für die Gebäudeinnenreinigung, die vorwiegend von Frauen ausgeführt wird. Schon in der Fensterreinigung, die von männlichen Arbeitskräften vorgenommen wird, findet sich Kolonnenarbeit. Vgl 4.1.1.

4.2.2 Anforderungstrukturen

"Ne, also das meiste ist die körperliche Anstrengung da. Und geistig wird ja da gar nichts verlangt. Also wie gesagt, also ich würde niemals überlegen, wie putz'ich jetzt meinen Tisch oder wie ich das mach. Da wisch ich mal rüber, und dann ...(Schulterzucken)... Ne, also, sie kann nervös machen, diese Arbeit, weil man ja eben in diesen zwei Stunden auch viel schaffen muß. Durch den Zeitdruck. Durch den Zeitdruck, der eben Hetze macht. Dann kommt man ins Schwitzen und dann rennt man durch die Gegend, wie so'ne Doofe, um das überhaupt alles zu schaffen." (Frau E.)

Die Leistungsanforderungen werden von der Mehrzahl der Frauen als zu hoch eingestuft. 10 der 19 Befragten geben auf die Frage, welche Arbeitsanforderungen als besonders belastend empfunden werden, an, daß dies das Arbeitstempo, die Arbeitshetze und die zu hohen Leistungsanforderungen seien. Neben dem Leistungdruck als einem Belastungsschwerpunkt werden die körperlichen Anforderungen am zweithäufigsten genannt (7).

Je größer das zu reinigende Objekt, desto deutlicher werden Klagen über die große Arbeitshetze. Hierfür scheinen weniger die Reviergröße, als vielmehr die gegenüber kleineren Objekten reduzierteren Dispositions- und Arbeitseinteilungsmöglichkeiten von Bedeutung zu sein. Leistungdruckminderung ist den Frauen am ehesten durch eine selbständig veränderbare Arbeitsorganisation, verbunden mit einem gewissen Maß an Aufgabenvielfalt, möglich. Je gleichförmiger, einseitiger (z.B. ausschließliche Toilettenreinigung) und körperlich anstrengender (Feudeln wird als einer der schwersten Arbeitsgänge bezeichnet) die Arbeiten sind, desto weniger sind Zeitreserven, die zur Anforderungsreduzierung verwendet werden, individuell erwirtschaftbar.

Die Mehrzahl der Befragten (14) empfindet, daß der Lohn[48] in keinem Verhältnis zur geforderten Arbeitsleistung steht. Die Frauen, die das Lohn-Leistungsverhältnis als angemessen empfinden, arbeiten in kleinen Objekten bzw. klagen kaum über die hohen Leistungsanforderungen. Es handelt sich bis auf eine Ausnahme um über 50jährige Frauen, die diese Bewertung aufgrund ihrer zur Zeit relativ leichten Putzarbeit in kleinen Objekten treffen. Erfahrungs- und Beurteilungsmaßstab sind bei ihnen vorwiegend schwerere, schlechtere Putzarbeiten in vergangenen Jahren oder aber der geringe Verdienst weiblicher Verwandter im Verkauf oder an Kassenarbeitsplätzen.

Entsprechend der häufig als zu hoch empfundenen Arbeitsanforderungen wird bei der Frage nach den persönlichen Voraussetzungen zur Ausübung einer Putztätigkeit von 12 Frauen die Schnelligkeit, das Einhalten des hohen Arbeitstempos bei schweren körperlichen Arbeiten genannt. Die am zweithäufigsten genannten Voraussetzungen werden mit "Erfahrung in der Hausarbeit", "sauber " bzw. "ordentlich sein", verbunden mit entsprechenden Aufmerksamkeitsanforderungen in der Arbeit umschrieben.

Hausfrauliches Organisationstalent als extrafunktionale Fähigkeit scheint den Frauen für die Arbeitsdurchführung sehr nützlich, wenn auch nicht unbedingt erforderlich. Die Bedeutung der extrafunktionalen Fähigkeiten, deren nichtgratifizierte Ausnutzung zentraler Ansatz der betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzstrategie ist[49], führt

---

48. Der Verdienst liegt monatlich zwischen 350 - 370 DM (1985).

49. Vgl. 4.1.2.

bei den meisten Befragten dann auch zu der Einschätzung, daß Männer sich zwar auch für Reinigungsarbeiten eignen, Frauen dennoch besser mit der Arbeitssituation im einzelnen umgehen können, auch wenn gewerbliche Putzarbeit kaum mit der Hausarbeit verglichen werden kann. Aufbauend auf den gängigen geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen, in denen der Mann Hauptverdiener der Familie ist, sieht über die Hälfte der Frauen in der sehr niedrigen Bezahlung und/oder in dem geringen sozialen Ansehen dieser Berufsgruppe die größten Probleme für männliche Reinigungskräfte.

"Das muß dann auch ein Mann sein, der dazu Lust hat, zu putzen. Ich kann mir nicht jeden Mann vorstellen, der losgeht, um sich 400,- DM Taschengeld zu verdienen, indem er da in so einem Büro saubermacht. Und vor allen Dingen, wenn da auch noch so Sekretärinnen rumsitzen und so, das ist mir schon peinlich gewesen... Das muß ja, für einen Mann ist das ja noch schlimmer. Ne, denn der kommt sich ja total blöd vor." (Frau E.)

Soweit die Befragten über anderweitige Berufserfahrungen verfügen, sind sie einhellig der Ansicht, daß sie diese Erfahrungen nicht in ihre Putztätigkeit einbringen können.

4.2.3 Widerspruchsstrukturen in der Arbeit

Verbraucht-Werden versus Gebraucht-Werden

Durch die Reinigungstätigkeit werden die Frauen mit Verhaltensanforderungen konfrontiert, die sich sowohl darauf beziehen, viele Quadratmeter zu reinigen, als aber auch gründlich; sowohl schnell zu reinigen, als aber auch sorgfältig. In dieser Widersprüchlichkeit arbeitsbezogener Verhaltenszumutungen stecken Möglichkeiten ambivalenter Besetzungen. Einerseits impliziert die Arbeit die Erfahrung, verbraucht zu werden, andererseits vermittelt sie jedoch auch das Gefühl, gebraucht zu werden.

"Und da war die Arbeit sehr schwer... An und für sich bin ich auch gern da gewesen, das kann ich nicht sagen. Nur was ich manchmal so sehr verurteile ist immer: auf unserem Rücken wird das alles ausgetragen (brancheninterner Konkurrenzkampf mit Leistungserhöhungen für die Beschäftigten). Das ist fürchterlich." (Frau S.)

Das Verhältnis zur Reinigungsarbeit mit ihren sehr hohen Leistungsanforderungen ist vielschichtig. Wut, Zorn und Kritik vermischen sich mit Bestätigung, Stolz und Interesse. Die Bewertung der Tätigkeit ist entsprechend weder nur negativ, noch nur affirmativ, sie ist vielmehr ambivalent.

Wird einerseits über die äußerst hohen Leistungsvorgaben geklagt, so ziehen die Frauen andererseits aus der Erfüllung dieser Aufgaben Bestätigung. Wut über die Ausnutzung und Stolz auf die eigene Leistungsfähigkeit als widersprüchliche Momente derselben spezifischen Arbeitssituation sind unabdingbar miteinander verknüpft,

werden durch die vorgebenen Strukturen der Reinigungsarbeit provoziert.

"Ja Menschenskind, da mußtest du aber ranrauschen.... Aber ich schaffte es auch immer noch ein bißchen eher." (Frau T.)

Sind die hohen Leistungsanforderungen einerseits dazu angetan, Arbeitsmotivation zu zerstören, so erfordert der Reinigungsvorgang, speziell die Reinigung nach Sichtkontrolle, relativ große Aufmerksamkeit. Dem Vorwurf, das eigene Revier "verdrecken" zu lassen, wollten die meisten Befragten vorbeugen.

Der zur Ausführung von Reinigungsarbeiten notwendige Reinlichkeitsmaßstab wird Frauen nicht nur in ihrer Sozialisation schon vermittelt. Durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie - in der in der Regel die Frauen den Haushalt führen - ist dieser Maßstab auch unter Nicht-Lohnarbeits-Verhältnissen Bestandteil täglichen Handelns. Zwar wird übereinstimmend betont, daß die im eigenen Haushalt stattfindende tägliche Reinigung nicht mit der gewerblichen Reinigung vergleichbar ist, dennoch bildet der häusliche Reinlichkeitsmaßstab die Bewertungsgrundlage der eigenen Arbeit. Die erhöhte Leistungshergabe[50] stellt einen Versuch dar, den konfligierenden Anforderungen zwischen einerseits dem eigenen, stärker an Qualität orientierten Reinlichkeitsmaßstab und andererseits der eher auf Quantität gerichteten Arbeitsnorm nachzukommen.

"Ne, das kann man gar nicht vergleichen. Ich würd'auch nie so zu Hause reinigen, wie ich das im Büro tu. Ich meine, das kann man, das darf man auch gar nicht. Dann sitzen Sie

---

50. Vgl. dazu genauer die folgenden Ausführungen.

erst recht fest, dann brauchen Sie zwei Stunden für einen Raum, wenn man das so nimmt." (Frau E.)

Hohe Leistungsanforderungen versus Erledigung von Extraarbeiten

Bei einfachen Reinigungsarbeiten, wie sie in der Gebäudeinnenreinigung vorherrschen, beschränkt sich der Anlernprozeß auf eine einmalige kurze Einweisung darüber, was zu reinigen ist und welche Geräte und Materialien dazu zur Verfügung gestellt werden. Die Einübung der hohen Leistungsvorgaben erfolgt dann in einem Lernprozeß, den die Frauen allein bewältigen, indem sie Vorstellungen von häuslicher Reinlichkeit mit der zur Verfügung stehenden Zeit abgleichen. Ergebnis ist die Entwicklung eines zweiten neben dem Privatbereich bestehenden Reinlichkeitsmaßstabes. Dieser betriebliche Reinlichkeitsmaßstab wird aufgrund des internalisierten und täglich praktizierten häuslichen Standards, der auch weiterhin als Vergleichsgrundlage weiterbesteht, zur selbstinduzierten "Leistungspeitsche" für die Raumpflegerinnen.

Die Reinlichkeitsvorstellungen der Frauen gründen nicht nur auf Ängsten, als schmutzig zu gelten (9 von 19 Frauen betonen dies), sondern führen - selbst unter der Prämisse einer erhöhten Verausgabung der eigenen Arbeitskraft - zur Erledigung von Extraarbeiten, die in den ohnehin schon hohen vorgegebenen Leistungsanforderungen überhaupt nicht enthalten sind. Betriebliche Kontrollen zur Gewährung schneller und guter Arbeit erlangen so untergeordnete Bedeutung. Kontrollmechanismen sind zu einem erheblichen

Teil in den Frauen selbst verankert.

"Wir müssen nicht (bohnern), aber wir tun's ab und zu mal, wenn der Fußboden stumpf ist, dann machen wir das schon mal selber..., dann holen wir uns 'ne Maschine rauf." (Frau L.)

Selbst vorgegebene Arbeitsverfahren werden aufgrund von eigenen Reinlichkeitsvorstellungen völlig verändert.

"Mit dem WAP (Fransenmop zum Feuchtwischen mit Wringhilfe), das machen sie aus dem Grunde, weil es zeitsparender ist. Versteh'ich auch. Und eben dadurch auch schneller. So, zack, zack geht das und man braucht sich nicht zu bücken. Dadurch werden aber die Ecken nicht gemacht. Ne, und irgendwann sind die Ecken rund, und eben der Dreck, der bleibt obendrauf liegen, der wird nur beiseite geschoben, und dann hat sich das. Dann ist der Mittelweg wieder frei, das ist aber auch alles..." Etwas später:"Ich meine, das ist so, wenn unser Chef kommt, ja und wenn der sieht, wir sind hier nur mit Feudel und Schrubber im Gange (statt mit dem WAP), dann rastet der aus. Der kann das auf den Tod nicht ab. Weil dann eben, das geht nicht schnell genug. Dann schaffen die Frauen nicht so viel, das ist so seine Meinung. Aber das ist mir egal, dann sollen die lieber einen Tag eine Hälfte und den anderen Tag die andere Hälfte. Aber es ist sauber." (Frau M., Vorarbeiterin)

Widerspruchsmomente des internalisierten Reinlichkeitsmaßstabes bestehen darin, daß er nicht nur zu selbstinduzierten Leistungssteigerungen, sondern gleichzeitig zu positiven Besetzungen der Arbeit führt. Nicht nur die Erfüllung des vorgegebenen Arbeitspensums impliziert bestätigende Erfahrungen für die Frauen, sondern ebenso die Annäherung an einen selbstdefinierten hohen Reinlichkeitsstandard. Bestätigung und Selbstbestimmung sind an eine doppelte Verausgabung der eigenen Arbeitskraft gebunden. Je größer das Objekt und je größer der Grad der Arbeitsteilung sind, desto stärker werden die Sauberkeitsansprüche von den Frauen, einhergehend mit verstärkten Klagen über die große Arbeitshetze, formuliert.

Für die Betriebe ist der Bezug auf die subjektiven, internalisierten Arbeitsnormen innerhalb der objektiv gesetzten Rahmenbedingungen funktional und dysfunktional zugleich: Ohne den subjektiven Reinlichkeitsmaßstab und ohne die Flexibilität der Frauen durch die "Reinigung nach Sichtkontrolle" wären die vorgegebenen Leistungen weder quantitativ noch qualitativ einhaltbar. Aber diese Formen von Eigenverantwortlichkeit und Selbstbestimmung produzieren auch Selbstbewußtsein, das Widerstandsverhalten potentiell stärkt.

Priviligierung versus Diskriminierung

Liegen in der organisatorischen Gestaltung von Reinigungsarbeit in Form der Revierreinigung und der "Reinigung nach Sichtkontrolle" durchaus Momente positiver Besetzung der Arbeit, so verstärkt die organisatorische Auslegung von Putzarbeit in Form von zweistündiger Reinigung durch private Firmen gleichzeitig die Zuschreibung einer sozialen Rolle, die die Frauen zu größerer Distanz, sogar teilweiser Verleugnung ihrer Arbeit veranlassen.[51]

Die erwerbsmäßige Reinigung unterliegt einer niedrigen sozialen Einschätzung. Professionelle Reinigungsarbeit erfährt eine z.T. erhebliche Diskriminierung, die für die Reinigungsarbeit in der Familie unüblich ist. Durch die zunehmende Privatisierung von Reinigungsarbeiten und die Reduzierung der Arbeitszeit auf zwei Stunden ist die betriebliche Eingebundenheit der Reinigungskräfte weitgehend verloren gegangen. Der Prozeß gesellschaftlicher Geringschätzung kann durch die zunehmende Anonymisierung unmittelbar greifen.

Einerseits erfahren Reinigungsarbeiten von betriebsexternen Mitgliedern in ihrer anonymisierten Form eine besondere Geringschätzung. Raumpflegerinnen empfinden sich selbst z.T. in einer abwertenden sozialen Rolle, die eher zur Verleugnung dieser Tätigkeit führt. Andererseits

---

51. Vgl. zur Bedeutung der sozialen Rolle für Zufriedenheit und Wohlbefinden:
Wagner, I., Ausgrenzung oder Integration von Fraueneinsatzbereichen - Neue Terrains der Auseinandersetzung, Vortrag mit Gensior, S. am 2.10.1986 auf dem 23. Deutschen Soziologentag in Hamburg.

verstärkt sich gleichzeitig der Wunsch, die Anonymität der Arbeit durch ein personales Verhältnis zu den an den zu reinigenden Büroarbeitsplätzen Beschäftigten abzubauen. Diese Bedürfnisse sind weitgehend unvereinbar mit den Verleugnungstendenzen.

"Und da hab'ich immer so das Gefühl, so bei den Jüngeren, daß die denken, guck mal das Weib ist zu blöde, irgendwie 'nen Beruf oder so. Und die denken vielleicht gar nicht daran, daß man jetzt vielleicht Kinder hat... Die denken einfach nur, guck dir mal die Olle an, die schrubbt hier und so. Die konnte gar nicht das lernen, was ich jetzt gelernt hab. So hat man immer das Gefühl." Etwas später: "Ne, ich meine, schön ist das, wenn man die Leute (im zu reinigenden Büro) kennt, und wenn man sich auch mal privat mit denen unterhalten kann." (Frau E.)

Ein Teil der Befragten versucht diesen Widerspruchsstrukturen zu entgehen, indem sie stärker soziale Kontakte zu Kolleginnen knüpfen und "Ingroups" mit engen Kontakten bis in den Privatbereich hinein bilden. Kurze Pausen während der Arbeit zum gegenseitigen Informationsaustausch werden durch ein erhöhtes Arbeitstempo mühsam erwirtschaftet, da die Revierreinigung ansonsten kaum Kooperation erfordert.

Die Strategie des sich Absonderns von den anderen Reinigungskräften findet sich in dem hier vorliegenden Untersuchungssample nur sehr selten (2). Diese Frauen definieren sich als "untypische", gesonderte Reinigungskraft. Sie übernehmen selbst eine abwertende Beurteilung der Tätigkeit, um sich zugleich als "schicksalsbedingter" Sonderfall aus dieser Gruppe auszuklammern. Die individuelle Zurückweisung der niedrigen sozialen Position zur Aufrechterhaltung eines spezifischen sozialen Selbstbildes ist allerdings nur um den Preis totaler sozialer Isolation im Arbeitsprozeß möglich.

Erschwert bzw. verhindert die Reinigungsarbeit in ihrer privatisierten, sozial ungesicherten Form die Realisierung von Sicherheits- und Kooperationsbedürfnissen, impliziert damit gravierende Benachteiligungen für die Beschäftigten, so begründet sie aber zugleich - wenn auch äußerst fragwürdige - privilegierende Momente:
Gewerbliche Reinigungsarbeit bedingt auf der einen Seite eine niedrige Entlohnung, verbunden mit hohen Anforderungen bei gleichzeitig fehlenden Chancen ökonomischer Unabhängigkeit und sozialer Anerkennung. Auf der anderen Seite beinhaltet sie in ihrer bestehenden Form aber auch Vorteile:

- Sie bietet Schutz bei der längerfristigen Verfolgung anderweitiger Berufsperspektiven. Die gesellschaftlich wenig anerkannte Tätigkeit als Raumpflegerin ist gerade aufgrund der arbeitsvertraglichen Situation in der Berufsbiographie nicht nachweisbar, beruflicher Abstieg kann teilweise verdeckt bleiben.

- Die kurzen Arbeitszeiten zu relativ unüblichen Tageszeiten reduzieren das Problem der Organisation der Kinderbetreuung, der familienorientierte Lebensrhythmus wird kaum gestört.

- Die Arbeit zeichnet sich durch einen hohen Grad an Fristigkeit aus, arbeitsvertragliche Verbindlichkeiten sind auch auf seiten der Frauen gering.

So haben die Frauen die "Freiheit", entsprechend kurzfristiger familiärer Erfordernisse relativ häufig der Arbeit spontan fernzubleiben. Die Beschäftigungsform schließt in diesen Fällen eine Lohnfortzahlung aus. Gleichzeitig wird allerdings dadurch die betrieblich anfallende Mehrarbeit auf die Kolleginnen ohne oder mit minimalem Zusatzlohn verteilt. Dieses "Bündnis" zwischen den Vertragsparteien schafft dem Betrieb durch Lohneinsparungen bei festen täglichen Einnahmen pro Objekt einen Extragewinn, während

die Frauen selbst bei der Versorgung ihrer kranken Kinder nicht auf fremde Hilfe angewiesen sind.

"Und wenn ich jetzt wirklich mal, was öfter vorkommt, weil meine (Kinder) sind wo wehl, und da ist mal hier was und dann ist mal da was, und dann geht's einem selber nicht gut, da leg ich n'Zettel auf die Fußmatte; Kind ist krank.... letzten Monat hab'ich vier Tage gefehlt, und da sagen sie nichts. Es ist nur, daß ich dann halt nicht bezahlt kriege." (Frau L.)

Raumpflegerinnen unterliegen einer Reihe von Zwängen üblicher Lohnarbeitsverhältnisse nicht. Die relativ große Nachfrage nach geringfügigen Beschäftiungsverhältnissen erklärt sich - abgesehen von der schlechten Arbeitsmarktsituation und in den letzten Jahren stetig sinkendem Familieneinkommen -aus den spezifischen "Privilegien" und Unverbindlichkeiten. Das Akzeptieren solcher Beschäftigungsverhältnisse und gerade ihrer - unter gesellschaftlicher Perspektive äußerst fragwürdigen - real "privilegierenden" Momente sind Ausdruck gesellschaftlicher Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt.

4.2.4 Arbeitanforderungen und Bewältigungshandeln

Für die Analyse des Zusammenhanges zwischen Arbeitsanforderungen und Bewältigungsverhalten kommt der Konzeption der "integrierten Belastung" hervorragende Bedeutung zu.[52] Dieser Ansatz fordert die anforderungsbezogene Analyse der Arbeitssituation in ihrer Wechselwirkung mit dem sozialen Reproduktionsgeschehen unter Berücksichtigung der lebensbiographischen Kumulation von Belastungserfahrungen. Es wird davon ausgegangen, daß die Gesamtbelastung aus dem Verhältnis von belastenden Leistungs- und Verhaltensanforderungen, d.h. konkreter Arbeitstätigkeit, spezifischen Arbeitsformen, der Struktur des Sozialgefüges sowie außerbetrieblichen Einflußfaktoren, und den Bedingungen ihrer Bewältigung, d.h. den Bedingungen des subjektiven Arbeitsvermögens, resultiert.

Entsprechend arbeitsbezogener Forschung, die den engen Arbeitsplatzbezug bzw. das mechanistische Reiz-Reaktionsmodell weitgehend überwindet, charakterisieren sich neben den arbeitsbezogenen auch solche Bedingungen wie Kooperationsformen, Konflikte und Restriktionen, betrieb-

---

52. Vgl. ausführlicher dazu: Naschold, F., Zu einigen Grundproblemen der gegenwärtigen Belastungsforschung, in: Friczewski, F. u.a. (Hrsg.), Arbeitsbelastung und Krankheit bei Industriearbeitern, Frankfurt/Main 1982, S. 18 ff.,
Wotschack, W., Die Auswirkungen der betrieblichen Technologie und Arbeitseinsatzpolitik auf psychosoziale Anforderungen und Belastungen in der Industrie, Diss. Berlin 1981, S. 195 ff. sowie auch zum folgenden Friczewski, F. u.a., Herz-Kreislauf-Krankheiten und industrielle Arbeitsplätze, Forschungsbericht HdA, Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) 1983, S. 35 f. und S. 149 ff.

liche Leistungskonflikte, fehlende Spielräume in der Auslegung der Arbeitsorganisation sowie fehlende soziale und rechtliche Sicherungen als belastungsrelevante Größen. Für die Gruppe der Raumpflegerinnen als Teilzeitbeschäftigte ist die Belastungssituation zudem in ganz besonderer Weise durch Einflüsse aus dem Reproduktionsbereich mitbestimmt.[53]

Ausgehend vom "integrierten Belastungsansatz" sind die in dieser Untersuchung herausgearbeiteten Arbeitsbedingungen nicht nur für die aktuelle physische und psychische Beanspruchung relevant, sondern ebenso für das Bewältigungshandeln. Formen konkreten Bewältigungshandelns sind in den je spezifischen Belastungsmomenten bzw. Arbeitsanforderungen mitbegründet.

Die Arbeitsanforderungen in der Gebäudeinnenreinigung sind nicht nur auf so unterschiedlichen Ebenen wie der gegenständlichen (hohe Leistungsanforderungen), der arbeitsorganisatorischen (hoher Grad an Arbeitsteilung, minutiöse Arbeitsvorgaben, Revierreinigung) sowie der arbeitsbiographischen (Qualifikationen, berufliche Vorerfahrung) wiederzufinden, sie sind darüber hinausgehend sehr widersprüchlich strukturiert.

So besteht z.B. einerseits die Anforderung, die Arbeit **zeitlich** und **sachlich** unter genereller Zeitdrucksituation selbst zu strukturieren. Diese Situation ist für die Raumpflegerinnen mit nur begrenzter Routinisierbarkeit und relativer Autonomie verbunden (u.a. Reinigung nach Sichtkontrolle, individuelle Bewältigung des vorgegebenen Leistungsvolumens). Ein komplexer Zeitdruck ist die Folge dieser Anforderungsseite. Andererseits bestehen sozial

---

53. Vgl. dazu auch Demmer, H./Küpper, B., Arbeitsbelastungen von Frauen im Paketdienst, in: WSI-Mitteilungen, Heft 8, 1986, S. 523 f.

vermittelte Anforderungen an Koordination und Routine in Form rigider Sach- und Zeitvorgaben (u.a. minutiöse Arbeitsdurchführungsanweisungen).[54]

Die dem Arbeitsprozeß immanenten widersprüchlichen Anforderungen gehen zu Lasten der einzelnen Beschäftigten, die Nicht-Erfüllung der Anforderungen führt zur Individualisierung von Sanktionen. Auf der Ebene der Befindlichkeit drücken sich derartige Belastungen bei Raumpflegerinnen schwerpunktmäßig in Befindlichkeitsstörungen, wie Herz-Kreislauf-Problemen, Beschwerden im Schulter-, Nacken- und Rückenbereich, Kopfschmerzen, Nervosität und Abgespanntheit aus.[55]

Auf der Ebene der Erträglichkeit wird die Widerspruchsstruktur der Arbeitsanforderungen strukturierendes Moment für Forderungen der Frauen, die auf die Abschwächung genau der zentralen Inkonsistenzen abzielen. Diese Forderungen werden dabei meist als "Minimalforderungen" angesehen, ohne die die Erfüllung der Arbeitsanforderungen unzumutbar wäre.

In der vorliegenden Untersuchung gaben die Befragten als Grenze der Erträglichkeit, deren Überschreitung sie meist zur Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses veranlassen würde, folgende charakteristische Arbeitbedingungen an:

---

54. Vgl. ausführlicher 4.2.1.

55. Vgl. dazu genauer 2.6.3.

- zu reglementierte Arbeitsablaufvorgaben, ohne die Möglichkeit eigener arbeitsorganisatorischer Gestaltung,
- Kolonnenreinigung bzw. Wegnahme des eigenen Reviers,
- zu hohe bzw. laufend steigende Leistungsanforderungen und
- umfassende Arbeitskontrollen.

Subjektiver Reflex der objektiv widersprüchlichen, inkonsistenten Anforderungs- und Belastungssituation besteht in der Ambivalenz von Bewältigungsmustern.[56] Das Bewältungsverhalten der Raumpflegerinnen erhält vorwiegend defensiven Charakter, wodurch die objektiven Widerspruchsstrukturen wiederum reproduziert werden.

Bewältigungshandeln als Ausdruck geronnener Bewältigungsstrategien läßt sich bei den hier Befragten durch folgende typische, sich z.T. ergänzende, sich z.T. widersprechende Komponenten charakterisieren:

- Emotionale Disziplinierung

Das Bewältigungsverhalten besteht bei vielen Raumpflegerinnen darin, den Ärger herunterzuschlucken, keinen offenen Widerstand zu leisten.

Der Verzicht auf individuelle Gegenwehr hat einerseits seine Grundlage in Resignation und Angst. Andererseits impliziert individuelles Aufbegehren gerade angesichts einer ungeschützten Beschäftigung, d.h. angesichts kaum vorhandener einklagbarer Ansprüche, mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Niederlage. Insofern liegt in diesem Verhalten auch ein Moment des Selbstschutzes, das nicht einfach nur mit Unterwerfung gleichzusetzen ist.

56. Vgl. dazu die folgenden Ausführungen.

"Wir, dadurch daß wir das (die Arbeitsstelle) behalten wollen, wir schlucken das dann." (Frau E.)

- Überangepaßtes Druckverhalten

Der internalisierte Reinlichkeitsmaßstab veranlaßt die Frauen, erhöhte Anforderungen bis zu einem gewissen Grad durch erhöhte Verausgabung der ohnehin schon stark geforderten Arbeitskraft zu erfüllen. Die Grenzen liegen hier in einem unter Ausnutzung eigener organisatorischer Regelungen nicht mehr leistbaren Arbeitspensum.

- Innerliche Distanzierung

Die Bewältigung betrieblicher Konflikte, deren offene Austragung kaum Erfolgsaussichten für die Beschäftigten bietet, wird teilweise durch die Herausbildung partieller innerlicher Distanz abgeschwächt. Weniger offene Verweigerungen als vielmehr die Entwicklung einer gewissen ironischen Einstellung gegenüber Verhaltensweisen von Vorgesetzten sowie von Beschäftigten, deren Arbeitsplätze gereinigt werden, dienen der Abgrenzung und innerlichen Distanzierung.

- Stolz

Der Stolz auf Können und Geschicklichkeit bei der Arbeit[57] dient auch dazu, Diskriminierung und völliger Vereinnahmung entgegenzuwirken.

- Hohe Fehlzeiten

Zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen sowie der doppelten Anforderungen aus Beruf und Familie greifen Raumpflegerinnen relativ häufig auf die Strategie kurzfristigen Fernbleibens vom Arbeitsplatz zurück. Betriebliche Sanktionen drohen aufgrund ökonomischer Funktionalität eines solchen Verhaltens für die Unternehmensseite erst relativ spät.[58] Die Bewältigungsstrategie

---

57. Vgl. 4.2.3.

58. Ebenda

des Absentismus impliziert jedoch für die Frauen Einkommensverluste.

- Betriebswechsel oder Ausstieg aus dem Reinigungsberuf

Beim Auftreten sehr großer, nicht mehr bewältigbarer Belastungen, vor allem hervorgerufen durch Erreichen einer oder mehrerer der genannten Grenzen der Erträglichkeit[59], würden bzw. haben schon 11 der 19 Befragten mit einem Betriebswechsel reagiert.

"Ne, würd'ich mir auch nicht bieten lassen (Wegnahme des Reviers). Laß'ich mir nicht gefallen. Wenn die jetzt zu mir sagen, na hören sie mal zu, gehen sie in die 12. Für immer, dann sag'ich, auf Wiedersehen, geh'ich nach Hause." (Frau L.)

Die Strategie des Betriebswechsels, deren gehäuftes Auftreten eine berufsbezogene Besonderheit darstellt[60], erklärt die relativ geringe durchschnittliche Verweildauer der Raumpflegerinnen in einem Betrieb trotz langjähriger Reinigungstätigkeit.[61]
Auch die Perspektive des völligen Rückzuges aus der Reinigungstätigkeit wird von einigen Frauen bei steigender Unzufriedenheit erwogen.

Geringes soziales Ansehen und z.T. erfahrene diskriminierende Bewertungen der Reinigungsarbeit durch das soziale Umfeld werden ein Übriges zur (aktiven) Reaktionsform des Betriebswechsels bzw. des völligen Rückzuges aus der Reinigungsarbeit beitragen.

---

59. Vgl. dazu die vorausgegangenen Ausführungen.

60. Diese Stratgie bzw. auch die des Auszuges aus dem Beruf als Form individueller Interessendurchsetzung findet sich in sehr ähnlicher Weise nur bei den Dienstmädchen zu Beginn dieses Jahrhunderts, vgl. Walser, K., Dienstmädchen um 1900, in Kramer, H. u.a., Grenzen der Frauenlohnarbeit, Frankfurt/Main, New York 1986, S. 74 f.

61. Nach Angaben der "Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereiniger-Handwerk in Hamburg e.V." umfaßt die monatliche Fluktuation der 19.000 dort registrierten geringfügig Beschäftigten 3.000 (Befragungszeitpunkt Dezember 1986).

Zur Vermeidung wiederholter ähnlich negativer Erfahrung suchen sich Reinigungskräfte ihre neuen Arbeitsstellen möglichst über informelle Kontakte, d.h. über Nachbarinnen und Bekannte, die selbst über Reinigungserfahrung in der neuen Firma verfügen und entsprechende Informationen vermitteln können.[62] Die Betriebe gehen auf diese Form der Arbeitsvermittlung insofern gern ein, als einerseits aufwendige Zeitungsinserate z.T. überflüssig werden und andererseits Vertretungen bzw. Umverteilungen der Reviere im Krankheitsfalle durch unmittelbare Meldung seitens der Nachbarin, Freundin o.ä. reibungsloser organisiert werden können. Ist nach oft jahrelangem Suchen ein Betrieb gefunden,in dem die unverzichtbaren Minimalanforderungen an die Arbeitsbedingungen relativ zufriedenstellend erfüllt sind, so findet sich eine recht lange Verweildauer der Raumpflegerinnen.

Betrieblicherseits ist die Vermeidung hoher Fluktuationsraten in Form unterschiedlichster Zugeständnisse kaum notwendig, dies umso mehr als einerseits Anlernprozesse und -kosten nicht entstehen, andererseits die Arbeitsmarktlage eine großes Reservoir potentieller Nachfolgerinnen zur Verfügung stellt. Insofern besitzen auch Forderungen nach verbesserten Arbeitsbedingungen kaum Realisierungschancen.

- Ansätze kollektiver Reaktionsformen

Individuelle Gegenwehr ist für Raumpflegerinnen nahezu unmöglich und auch kollektive Verteidigungsstrategien besitzen geringe Realisierungschancen. Besondere Hemmnisse kollektiver Aktionen bestehen nicht nur in der spezifischen Beschäftigungsform und der Arbeitsmarktlage, ebenso bedeutend sind arbeitsorganisatorische Regelungen (Reviereinigung, zweistündige Arbeitszeit), die die Kontaktaufnahme und Absprachen zwischen den Frauen wesentlich erschweren. Dennoch wird vereinzelt auf kollektive Verteidigungsstrategien zurückgegriffen.

"Nö, wir haben uns denn auch zusammengetan[63]. Wir haben gesagt, das müssen wir machen. Wir können uns also hier

62. 10 der 19 Befragten haben ihre letzten Reinigungsstellen über eine derartige Strategie erhalten.

63. Es handelt sich um den in 4.1.4. beschriebenen Fall der Reduzierung von 18 auf 11 Raumreinigerinnen in einem Objekt.

nicht alles bieten lassen, und da haben wir einen Morgen mal so unsere Meinung dazu gesagt. Andere hatten ja auch andere Probleme, so daß jeder mal seine Meinung gesagt hat.... Ja, die (Vorgesetzte) ist neu eingestellt worden, und die wollte denn alles so, naja, auf Schreibtischbasis machen, ne. Und das kann man nicht. Dann haben wir auch gesagt:" Dann machen Sie uns das vor." Wenn ich etwas sag', das soll so und so gemacht werden, dann muß ich das den Leuten auch vorarbeiten können. Also auf dem Standpunkt steh ich. Wenn sie mir das vormacht, gut dann akzeptier'ich das auch. Wenn sie das kann, dann kann ich das nämlich auch. Aber wenn sie das nicht kann, dann kann sie das auch nicht von anderen verlangen. Aber das klappte denn auch alles ganz gut. Ne, und das hat sie denn auch irgendwo eingesehen." (Frau Ev.)

Die Wahl und Kombination der skizzierten Bewältigungsstrategien geschieht nicht nur im Kontext der konkreten Arbeitssituation, sondern ist ebenso Resultat vergangener Arbeitserfahrungen. So weist ein Teil der Befragten, die relativ unzufrieden mit ihren jetzigen Arbeitsbedingungen sind, resignative, ein anderer aber aktiv verändernde Einstellungen - sei es in Form verstärkter Bereitschaft zum Betriebswechsel oder sei es in Form kollektiver Gegenwehr - auf. Ein entscheidener Unterschied zwischen diesen beiden Positionen besteht trotz gleicher negativer Beurteilung der Arbeitssituation darin, daß im ersten Fall eher auf desillusionierende, im zweiten auf stärker bestätigende und motivierende Berufsverläufe zurückgeblickt werden kann.

Insgesamt ergibt sich bei der Betrachtung betrieblicher Einsatzbedingungen und -strategien im Reinigungshandwerk, daß Rationalisierungsmöglichkeiten in der Gebäudeinnenreinigung weniger im Einsatz technischer Hilfsmittel als vielmehr in strukturell organisatorischen Veränderungen

liegen.

Reinigungsarbeit in ihrer bestehenden Form verlangt kaum Kenntnisse und Fähigkeiten. Art und Umfang der offerierten Arbeitsplätze sind in spezifischer Weise auf weibliche Arbeitskräfte zugeschnitten. In der Arbeitsplatzstruktur manifestiert sich in besonderer Weise die gesonderte Behandlung weiblicher Arbeitskräfte. Die Reduzierung betrieblicher Lohn- und Lohnnebenkosten infolge geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, die äußerst geringen Stundenlöhne, weitgehend fehlende Sozialeinrichtungen, eine z.T. mangelhafte Aufklärung über Arbeitssicherheitsfragen sowie die Form der Arbeitsteilung und -intensivierung bilden die besondere Funktionalität betrieblicher Einsatzstrategien.

Einhergehend mit den betrieblichen Einsatzstrategien nehmen sich die Raumpflegerinnen deutlich als betriebliche Randgruppe wahr. Der Form der Arbeitsteilung und den hohen Leistungsanforderungen korrespondieren Klagen über eine Reduzierung der Aufgabenvielfalt, ein zu hohes Arbeitstempo, eine zu geringe Entlohnung sowie fehlende Entscheidungsspielräume. Informelle organisatorische Regelungen und Arbeitsablaufplanungen sind zentrale Anliegen der Frauen, gewähren sie doch einen gewissen Grad an Selbständigkeit und helfen, die hohen Anforderungen zu reduzieren.

Die der Reinigungsarbeit immanenten spezifischen Widerspruchsstrukturen äußern sich bei den Raumpflegerinnen in Gefühlen wie einerseits verbraucht, andererseits gebraucht zu werden; einerseits mit zu hohen Leistungsanforderungen konfrontiert zu werden, andererseits Extraarbeiten zu erledigen; einerseits keine soziale Sicherung und Anerkennung zu erhalten, andererseits einer Reihe von Zwängen üblicher Lohnarbeitsverhältnisse nicht zu unterliegen. Subjektiver Reflex der objektiv widersprüchlichen, inkonsistenten Anforderungs- und Belastungssituation findet sich in ambivalenten Bewältigungsmustern, wobei das Bewältigungsverhalten der Raumpflegerinnen die objektiven Widerspruchsstrukturen reproduziert.

Die bei den Raumpflegerinnen anzutreffenden Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen markieren sich als Resultat widersprüchlicher Arbeits- und Lebenserfahrungen.

5. Arbeitserfahrung und Biographie - "Wenn ich arbeiten geh', bin ich ein ganz anderer Mensch" -

Die Situation erwerbstätiger Frauen ist dadurch geprägt, daß sie neben ihrer Berufsarbeit die Arbeit in der Familie erfüllen müssen. Die Doppelorientierung führt zu Berufsverlaufsformen, die sich grundlegend von denen männlicher Erwerbstätiger unterscheiden.

Die Ausbildung weiblichen Arbeitsvermögens im Sozialisationsprozeß impliziert die Einübung sowohl in spätere familienbezogene Pflichten als auch in erwerbsbezogene Anforderungen, in vermeintlich typisch "weibliche" Fähigkeiten wie manuelles Geschick, "Monotoniefestigkeit", Angepaßtheit u.ä.. Darüber hinausgehend werden Verantwortlichkeit, soziales Verhalten, Flexibilität, Improvisationsvermögen, d.h. "erprobte Belastbarkeit im Sinne kontinuierlich eingewöhnter Arbeitsfähigkeit"[1] eingeübt und - was sehr viel entscheidender ist - verinnerlicht. Gerade diese psychisch fest verankerten Normen und Verhaltensmuster bilden eine spezifisch "weibliche" Funktionalität für Erwerbsarbeit. Dennoch läßt sich weibliches Erwerbsverhalten nicht einfach als Folge weiblicher Sozialisation definieren. Unberücksichtigt bleibt bei einem solchen Erklärungsansatz die Bedeutung

---

1. Vgl. Becker-Schmidt, R., "Vor Arbeit hab'ich noch nie zurückgeschreckt - irgendwie ging's immer weiter...", in: dies. u.a., Arbeitsleben - Lebensarbeit, a.a.O., S. 113.

von Arbeitserfahrungen für das Arbeitsverhalten.[2]

Gegenwärtige sowie vergangene Erfahrungen, sowohl in Form beruflicher als auch in Form bis in die Kindheit zurückreichender familienbezogener Erfahrungen, prägen in wechselseitigen Bezügen Erwerbsverhalten und -orientierungen. Formen der Arbeitsdisziplinierung und der Verinnerlichung von Arbeitsnormen im Rahmen weiblicher Sozialisation, die Übernahme zum Teil anachronistischer Leitbilder über Weiblichkeit sind von eben solcher Bedeutung wie zurückliegende sowie gegenwärtige Auseinandersetzungs- und Bewältigungsformen mit je spezifischen Arbeitsbedingungen.

Die Komplexität und Widersprüchlichkeit lebensgeschichtlicher Erfahrungen, die wechselseitige Bedingtheit von Wertmaßstäben für die Bereiche Beruf und Familie konstituieren Arbeitsfähigkeit, Erwerbsverhalten sowie spezifische Berufsverlaufsmuster und bilden die subjektive Relevanz von Arbeit.

---

2. Vgl. dazu auch: Wagner, I., Zwischen Erfolg und Selbstbeschränkung, in: Soziale Welt, Heft 1/2, 1984, S. 216.

5.1 Reinigungsarbeit als familienangepaßte Erwerbsarbeit

Putzarbeit ist eine prägnante Form familienangepaßter Erwerbsarbeit. Dauer und Lage der Arbeitszeit belegen dies in sehr deutlicher Weise. Die Spezifität der Arbeitszeitstrukturen demonstriert eine besondere Ausprägung der "Temporalisierung"[3] von Haus- und Lohnarbeit in weiblichen Biographien.

Putzarbeit als familienangepaßte Erwerbsarbeit impliziert bei der bestehenden gesellschaftlichen Rollenteilung zwischen den Geschlechtern gleichzeitig eine Femininisierung dieser Arbeit. War im letzten bis zu Beginn dieses Jahrhunderts die Dienstmädchenarbeit der am vollständigsten feminisierte Bereich von Frauenarbeit, gilt dies heute in sehr ähnlicher Weise für Putzarbeiten in der Gebäudeinnenreinigung.[4]

Unter Berücksichtigung, daß die Arbeitszeitlage und -dauer von Frauenerwerbsarbeit in Abhängigkeit von familialen Bedingungen gewählt wird, erstaunt es bei der bestehenden Struktur der Reinigungsarbeit kaum, daß es sich bei den befragten Raumpflegerinnen fast ausnahmslos um ver-

---

3. Der Komplexität von Anforderungen wird je nach Lebenslage und äußeren Bedingungen durch unterschiedliche Strategien zur Lösung von Zeitproblemen begegnet. Vgl. Luhmann, N., Gesellschaftsstruktur und Semantik, Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft, Bd. 1, Frankfurt/Main 1980, S. 235 ff.

4. Wie Übersicht 2.1 in Teil 2.1 allerdings verdeutlicht, haben sich in diesem Jahrhundert weitere nahezu vollständig feminisierte Berufsbereiche herausgebildet.

heiratete bzw. verwitwete Frauen mit Kindern handelt.[5]

Zuerwerbstätigkeiten sind bisher vornehmlich Tätigkeiten für verheiratete bzw. verwitwete Frauen, die aufgrund von Kindererziehungsaufgaben zeitweise entweder gar nicht oder zumindest dem Arbeitsmarkt zeitlich nur begrenzt zur Verfügung stehen bzw. standen. Zunehmende Schwierigkeiten der Reintegration von Frauen ins Erwerbsleben nach längerer Pause erhöhen ebenso die Nachfrage nach Reinigungstätigkeiten wie eine nur noch kurzfristig oder gar nicht mehr vorhandene Perspektive eines Nur-Hausfrauen-Daseins bei jüngeren Frauen mit kleinen Kindern.

Für ältere, ungelernte Frauen ist Putzarbeit oft die einzige Chance, überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Für jüngere Frauen ist es oft die einzige

---

5. 16 der 19 Befragten sind verheiratet bzw. leben in eheähnlicher Gemeinschaft. 2 Frauen sind verwitwet und nur eine 19jährige Raumpflegerin ist ledig. Hinsichtlich der Verteilung der Befragten nach der Kinderzahl ergibt sich folgendes Bild:

	Anzahl der Kinder						
	0	1	2	3	4-5	mehr als 5	ges.
Raumpflegerinnen (abs.)	1	5	6	1	5	1	19

Tabelle 5.1: Verteilung der Raumpflegerinnen nach Kinderzahl

Die Zahl der Kinder lag bei den älteren Befragten durchschnittlich höher als bei den jüngeren. Über die Hälfte der Frauen über 50 Jahre haben 3 und mehr Kinder, die unter 30jährigen haben dagegen maximal 2 Kinder.

Möglichkeit, dem für sie z.T. als sehr unbefriedigend empfundenen Nur-Hausfrauen-Daseins zu entrinnen und einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen zu können, ohne gleichzeitig auf die knappen und teuren Kindergärten angewiesen zu sein. Dabei ist es offensichtlich relativ unbedeutend, ob diese jüngeren Frauen eine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen oder nicht. Die Arbeitsmarktlage, verbunden mit dem Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung, läßt häufig nur die Chance, Reinigungsarbeiten auf der Basis der Sozialversicherungsfreiheit auszuüben.

Frau H. antwortet auf die Frage, ob sie versucht hätte, ihren Wunsch nach einer Halbtagsbeschäftigung zu realisieren: "Also in meinem Beruf (Fußpflegerin) selber nicht. Da haben sie gesagt, also wenn, denn nur ganze Tage, und das will ich nicht. Also wie gesagt, wenn die Kinder größer sind vielleicht - denn ja, aber jetzt nicht.... Und so hab'ich gesagt, dann arbeite ich eben morgens die zwei Stunden, solange bis die Kinder jetzt aus dem Gröbsten raus sind."

Über zwei Drittel der Befragten nennen als einen entscheidenden Vorteil der Reinigungsarbeit entweder die Arbeitszeitlage oder die Arbeitszeitdauer, teilweise wurden beide Aspekte gleichzeitig betont. Die Kinderversorgung als Determinante des Erwerbsverhaltens von Frauen manifestiert sich in diesem Beurteilungsmaßstab von Arbeit exemplarisch. Das "Wohl der Kinder" ist der Maßstab sowohl für die konkrete Form der momentanen Berufsausübung als auch für zukunftsgerichtete Berufswünsche.

Frau L. antwortete auf die Frage, wie eine für sie ideale Arbeit aussehen müßte:

"Nachtarbeit. Wegen der Kinder und weil ich ein Nachtmensch bin."

Frau T. reduzierte jahrelang die zweistündige Arbeitszeit durch ein erhöhtes Arbeitstempo, um so morgens rechtzeitig wieder bei ihrem schulpflichtigen Sohn zu sein:

"Aber ich schaffte es auch immer noch'n bißchen eher, aber dann war ich schweißgebadet. Und dann merkte ich nachher immer, wie ich Herzklopfen hatte; mir zitterten die Hände, und da stand ich damals auf dem Bahnsteig, da hab'ich gedacht, Mensch, du bist ja klitschnaß."

Die Frauen, die weder die Arbeitszeitlage noch die -dauer als Vorteil thematisieren, haben alle schon erwachsene Kinder, in einem Fall sind keine Kinder vorhanden.

Sowohl die Arbeitszeitdauer als auch die -lage in der Gebäudeinnenreinigung ermöglichen es den jungen Frauen mit kleinen Kindern, ihren Tagesablauf so zu organisieren, daß sie weitgehend unabhängig von öffentlichen Kinderbetreuungs-Institutionen sind. Dies geschieht allerdings häufig unter der Prämisse der Verkürzung der Schlafdauer. Die am häufigsten von den Frauen gewünschte und bei der Mehrzahl (13 Frauen) auch vorhandene frühmorgendliche Arbeitszeit (in der Regel zwischen 4.30 Uhr bzw. 5.00 und 6.30 bzw. 7.00 Uhr) ermöglicht es, morgens vor dem Aufstehen der Kinder, die Reinigungsarbeit schon erledigt zu haben. Die Kinder sind während dieser Zeit entweder allein im Haus oder aber werden durch den Ehemann versorgt. Bei den Frauen, die in den frühen Abendstunden reinigen, ist die Kinderversorgung - soweit notwendig - ebenfalls durch den Ehemann gewährleistet.

Die Angaben über die Schlafdauer liegen im Durchschnitt bei 5 Stunden täglich, vereinzelt wird in der Mittagszeit zusammen mit den Kinder geruht. Die Frage, ob sie genügend Schlaf bekommen, beantworten allerdings nur 4 Frauen mit nein bzw. mit dem Hinweis, daß sie nur wenig Schlaf benötigten.

Die Bewertung, der durchschnittlich fünfstündige Schlaf reiche aus, geschieht auf dem Hintergrund der nahezu bei allen befragten Frauen festgestellten großen Bedeutung einer Berufstätigkeit für die individuelle Lebensplanung. Zusätzliche Belastungen durch die Existenz der beiden Sphären Hausfrauen- und Lohnarbeit, die gleichsam getrennt auf die zeitliche Achse des gesamten Arbeitstages übertragen werden, erscheinen den Frauen als das geringere Problem gegenüber dem Eindruck des Unausgefülltseins beim Nur-Hausfrauen-Dasein.[6]

Frau M.:"Also, ich bin kein Hausmütterchen, ich muß arbeiten, ich muß was um die Ohren haben. Ich bin keine Hausfrau, ganz und gar nicht.... Ich steh' voll im Beruf, bevor ich den Haushalt mach'. Das liegt mir nicht, obwohl, ich habe einen großen Haushalt, allein ja schon durch die vielen Kinder. Normalerweise, wenn jemand hört mit vier Kindern, um Gottes Willen, und dann gehst Du noch arbeiten! Aber ich bin nicht der Typ, ich kann nicht zu Hause hängen und denn nur glucken und Kaffeeklatsch machen oder so, das liegt mir nicht. Ich muß mich bewegen und muß meinen Kopf anstrengen. Zu Hause verblöde ich."

"Obwohl ich meine Familie auch gern habe und meinen Mann und die Kinder, ohne die könnte ich auch nicht. Aber ich kann nicht ohne Beruf." (Frau L.)

Je positiver vergangene berufliche Erfahrungen, desto stärker ist die Doppelorientierung auf die beiden aufgrund ihrer Funktionen und Verhaltensforderungen z.T. sehr unverträglichen Bereiche Familie und Beruf - einerseits

---

6. Vgl. zur Frage der Doppelbelastung und -orientierung ausführlicher 5.2.

als Reproduktionsarbeit andererseits als Lohnarbeit - bei den Frauen erkennbar.[7]

Zur Reduzierung der durch die Zuständigkeit für Familie und Beruf entstehenden Belastungen wird in den meisten Fällen die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung bevorzugt, allerdings kaum in einer Teilzeitbeschäftigung als Raumpflegerin.

Frau X:"Ja, zu Hause bleiben, ich weiß nicht, zu Hause bleiben nicht. Aber, ich hätte, für mich ist das, würde das Ideale, wo ich auch Spaß dran hab'," und weiter zur Putzarbeit, "ja, ja, und jeder macht denn das stumpfsinnig vor sich hin, was eben da gemacht werden muß. Man ist ja wie 'ne Maschine da, ne. Immer die gleichen Handgriffe, es ist immer das Gleiche, immer das Gleiche ist das, es ist irgendwie... jeder geht für sich seinen Weg. Zwei Stunden und dann treffen wir uns wieder,und denn fahren wir nach Hause, ne."

Präferiert wird in der gegenwärtigen Lebenslage eine Halbtagsbeschäftigung im erlernten oder aber zumindest in einem anderen Beruf.

Die ökonomische Absicherung der befragten Frauen erfolgt in den meisten Fällen über die Institution Ehe, bei einer geringen Zahl - die allerdings aufgrund der Arbeitsmarktsituation weiter zunehmen wird - über sozialstaatliche

---

7. Vgl. zur widersprüchlichen Strukturierung der Bereiche Familie und Beruf auch Becker-Schmidt, R., Widerspruch und Ambivalenz:...(1983), a.a.O., S. 19 ff.

Sicherungsmechanismen in Form von Arbeitslosenunterstützung, Sozialhilfe o.ä..[8]

Reinigungsarbeit trägt den Charakter eines Zuerwerbs, sie reicht weder zur momentanen Existenzsicherung noch durch den fehlenden Sozialversicherungsschutz (18 der 19 Frauen waren geringfügig beschäftigt)[9] zur zukunftsgerichteten Sicherung.

Auf die Frage, welche Bedeutung sie dem Fehlen einer Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung beimessen, unterscheiden sich die Einschätzungen der 18 geringfügig beschäftigten Frauen hinsichtlich ihrer Berufs- und Lebensplanung grundlegend.

Eine differenzierte Auseinandersetzung mit den Bewertungsmaßstäben, die den Antworten auf diese Frage zugrundeliegen, läßt erkennen, daß die Ablehnung sozialversicherungsfreier Beschäftigungsverhältnisse von nur einem Drittel der Befragten keineswegs als Befürwortung solcher Vertragsverhältnisse durch die Mehrheit mißverstanden werden darf, wie dies doch allzugern von der Arbeitgeberseite in der Gebäudeinnenreinigung getan

---

8. In der Praxis finden sich z.T. Kombinationen dieser Grundformen ökonomischer Abhängigkeit.

9. Eine der 18 geringfügig Beschäftigten gab an, zweimal täglich 2 Stunden zu arbeiten und somit sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Allerdings ergab sich im weiteren Verlauf des Interviews, daß sie über ihren verstorbenen Mann krankenversichert war. Aufgrund der bestehenden versicherungsrechtlichen Bedingungen wäre dies bei ihrer Beschäftigung nicht möglich. Es muß davon ausgegangen werden, daß diese Frau beide Beschäftigungen nebeneinander und insofern illegal ausübt.

wird.[10] Die Motivstrukturen der Befragten müssen aufgrund unterschiedlicher Bewertungsmaßstäbe grundlegend differenziert werden:

Erzwungene Dominanz der Kurzzeitperspektive

Eine Gruppe von Frauen gibt an, in der mangelnden sozialen Absicherung ein gravierendes Problem für die langfristige Existenzsicherung zu sehen. Allerdings wird diese Langzeitperspektive bei den jüngeren Frauen gleichzeitig von einer Kurzzeitorientierung überlagert, die sich durch die Notwendigkeit einer größtmöglichen Erhöhung des Familieneinkommens auszeichnet. Diese Frauen lehnen unter dem gegebenen Stundenlohn und einer Arbeitsdauer von nur zwei Stunden täglich die Einführung der Sozialversicherungspflicht ab, obwohl sie die eigene mangelnde langfristige Absicherung sehr negativ bewerten. Als handlungsleitendes Motiv tritt bei diesen Befragten die eigene langzeitorientierte soziale Sicherung zugunsten der kurzfristigen ökonomischen Absicherung der Familie in den Hintergrund. Entscheidend ist, daß dies unter der Prämisse der Konstanz der Struktur der gegebenen Beschäftigungsbedingungen geschieht.

Die älteren Frauen, die die mangelnde soziale Absicherung als sehr schlecht bewerten, tun dies vorwiegend vor dem Hintergrund des Wissens um ihren baldigen Ruhestand und die Probleme, die in naher Zukunft aufgrund langzeitiger

---

10. Vgl. o.A., Zwei-Stunden-Jobs ohne Versicherung - Warum? in: rationell reinigen, Heft 11, 1986, S. 6. Das in dieser Zeitschrift veröffentlichte Umfrageergebnis gibt für 70 % der Befragten an, kein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu wünschen und entspricht in etwa den Ergebnissen in dieser Untersuchu

sozialversicherungsfreier Arbeitsverhältnisse in Form einer niedrigen Rente auf sie zukommen werden.

Frau Sch:"Ja, aber ich hab' den Fehler gemacht, ich hab' mir mal, da hat mir mal ein Versicherungsmann zugeredet, das (Rentenansprüche) mal auszahlen zu lassen.... Ja, 1966. Und von da aus mußte ich denn wieder neu arbeiten. Das ist eben das Traurige dabei." An anderer Stelle weiter:"Ich suchte immer eine feste Arbeit. Aber da das eben leider so ist, daß man mit 50 Jahren keine feste Arbeit bekommt, da bin ich eben Raumpflegerin geworden. Und wäre auch gern noch weiterhin auf Papieren - hätte ich gern gearbeitet. Aber da liegt ja halt eben nichts mehr drin. Leider. Ich wäre auch gern bei der Firma (Reinigungsfirma) fest eingestellt worden. Das hätte ich auch gemacht, aber die wollen da ja immer nichts von wissen." Auf die Frage, ob sie lieber mit oder ohne Steuerkarte arbeiten möchte, antwortet Frau L: "Naja, ich meine, ne also, ich find, das lohnt sich nicht für uns (bei nur zweistündiger täglicher Arbeit). Es sind zu viele Abzüge für uns." Etwas später:"Also, da würd' ich es auch nicht machen (sozialversicherungsfrei arbeiten), als junge Frau."

<u>Übergangsperspektive</u>

Eine zweite Gruppe der befragten Frauen steht der Sozialversicherungsfreiheit relativ gleichgültig gegenüber. Sie definieren die Reinigungsarbeit für sich als Übergangsbeschäftigung von kurzer Dauer. Die zweistündige Tätigkeit wird von diesen Frauen entweder wegen mangelnder Beschäftigungsalternativen notgedrungen oder aber für wenige Jahre aufgrund von Pflichten in der Kleinkindbetreuung ausgeübt. Der Bewertungsmaßstab dieser Gruppe ist von einer Perspektive der Vorläufigkeit geprägt, Langzeitorientierungen bezüglich der Alterssicherung finden sich kaum. Auch eine Auseinandersetzung mit Grundproblemen der Sozialversicherungsfreiheit sowie ein Auseinanderfallen von kurz- und langfristigen Bewertungsmaßstäben existieren bei diesen Frauen im Gegensatz zur ersten Gruppe nicht. Es

ist zu vermuten, daß nicht zuletzt das relativ junge Lebensalter und die spezifische Lebensituation, geprägt durch den Charakter einer Jungfamilie, für derartige Überlegungen kaum Raum lassen.

Angestrebt wurde von dieser zweiten Gruppe vorwiegend jüngerer Frauen in mehr oder wenig kurzer Zeit eine Halbtagsbeschäftigung in einem anderen Beruf. Inwieweit es angesichts der Arbeitsmarktsituation tatsächlich gelingt, kann in dieser Untersuchung allerdings nicht geklärt werden.

Besonders problematisch erscheint an der Kurzzeitorientierung ein oft reduziertes Risiko- und Gesundheitsbewußtsein. Die Vorstellung, nach kurzer Zeit wieder einen anderen Beruf auszuüben, impliziert für eine Reihe von Arbeitnehmerinnen einen weniger pfleglichen Umgang mit der eigen Arbeitskraft im Sinne ihrer langfristigen Erhaltung. Schutzinteressen und Ängste vor einem vorzeitigen Verschleiß der eigenen Arbeitskraft sind gering.

Gegenwartsperspektive

Bei einer dritten Gruppe von Frauen, die die Sozialversicherungsfreiheit positiv beurteilen, handelt es sich ganz vorwiegend um ältere Frauen. Ihr Bewertungsmaßstab resultiert entweder aus dem bisherigen völligen Fehlen von eigenen Rentenansprüchen[11], die jetzt in relativ fortgeschrittenem Alter auch nicht mehr erarbeitet werden können, oder aber aus der Angst heraus, ihre Arbeitslosen-

11. 8 der 19 Frauen haben auch schon früher in anderen Beschäftigungsverhältnissen sozialversicherungsfrei gearbeitet. 6 dieser 8 Raumpflegerinnen sind dabei älter als 44 Jahre.

unterstützung zu gefährden. Beide Argumentationsstränge sind von einer Handlungsmaxime begleitet, die sich an vergangenen - wie auch immer verursachten - Versäumnissen oder an gegenwärtigen sozialen Zwangslagen orientiert.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß nahezu alle Befragten auch zukünftig ihre Reinigungstätigkeit sozialversicherungsfrei ausüben möchten. Die differenzierte Betrachtung der Argumentations- und Begründungszusammenhänge der betroffenen Frauen für diese Forderung zeigt jedoch - und dies weitgehend unabhängig von einer negativen, positiven oder eher gleichgültigen Bewertung sozialversicherungsfreier Beschäftigung -, daß äußere Zwangslagen wie geringes Familieneinkommen, trotz fortgeschrittenen Alters völliges Fehlen von Rentenansprüchen, mangelnde Beschäftigungsalternativen u.ä. in jedem Fall verbunden mit einem äußerst niedrigen Stundenlohn die Forderung nach Sozialversicherungsfreiheit geradezu erzwingen. Das Angebot geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse macht sich soziale und individuelle Notlagen zunutze.

5.2 Widerspruchsstruktur zwischen Beruf und Familie

Die beiden Bereiche Beruf und Familie, auf die sich Frauen in ihrer Lebenssituation beziehen, und die aus ihnen resultierenden Anforderungen unterliegen einerseits zwar einer weitgehenden gesellschaftlichen Trennung, sind jedoch andererseits nicht hermetisch gegeneinander abgeriegelt, werden von den Frauen nicht unabhängig voneinander erlebt, werden von ihnen zueinander in Beziehung gesetzt.[12]

Widersprüchliche Anforderungen zwischen den Bereichen Beruf und Familie lassen sich auf seiten der Arbeit in der obersten Verhaltensmaxime "Keine Zeit verlieren" charakterisieren. In der Institution Familie dagegen müssen Zeitstrukturen, Arbeitsformen und psycho-soziale Beziehungen auf den Arbeitsprozeß bezogen sein, jedoch liegen sie weitgehend diametral zu denen der Arbeitssphäre. Die Anforderungen in der Familie lauten entsprechend ihrer Reproduktionsfunktion vorwiegend "Zeit verlieren können".[13]

Daß diese Widersprüchlichkeit auch bei Raumpflegerinnen meist nicht zu einer ausschließlichen Orientierung an familialen Aufgaben führt, liegt in der Zwiespältigkeit eines Hausfrauen-Daseins selbst begründet. Es impliziert sowohl Freiwilligkeit als auch Zwang, sowohl hierarchische als auch egalitäre Strukturen, sowohl Enge als auch Vertrautheit. Derart konfligierend strukturierte Exi-

---

12. Vgl. Weltz, F. u.a. (1979), a.a.O., S.11.

13. Vgl. ausführlicher auch zum Folgenden: Becker-Schmidt, R., Widerspruch und Ambivalenz (1983), a.a.O., S. 21 f.

stenzgrundlagen sind ein zentrales Motiv vieler Frauen, nach außerhäuslicher Arbeit zu suchen.

Auch außerhäusliche zweistündige Reinigungsarbeit bedeutet mehr als nur Geldverdienen. Gerade in der Familie kaum vorhandene Erfahrungsmöglichkeiten wie Selbständigkeit, Durchsetzungsvermögen, Kooperationsmöglichkeiten und Konfliktbewältigung erhalten erst durch die Partizipation an der außerhäuslichen Arbeit Realisationschancen.

Die objektive Interdependenz der Bereiche Beruf und Familie führt auf der subjektiven Seite zum Wunsch nach der Teilhabe an beidem. Erwerbsarbeit bedeutet Teilhabe an einer Sphäre der Öffentlichkeit, mit allen Vor- und Nachteilen. Eine Reduzierung auf die Familie bedeutet Segregation, Ausschließung aus einem wichtigen Bereich sozialen Lebens. Die Orientierung an beiden Bereichen beruht auf je bereichsimmanenten Mängeln und Befriedigungsmöglichkeiten.

In welcher Weise der doppelte Bezug auf die Reinigungsarbeit sowie die Familie realisiert und in welcher Form die Struktur lebensbiographischer Entwicklungen für die Frauen selbst erklär- und begründbar werden, ist - genauso wie bei anderen Formen weiblicher Erwerbsarbeit - von einer Vielzahl von Determinanten abhängig, von denen familiale Sozialisation[14], berufliche Qualifikationen sowie Erfahrungen mit Berufs- und Familiensphäre von zentraler Bedeutung sind.

---

14. Vgl. zur Bedeutung des Sozialisationsprozesses für die Ausbildung weiblichen Arbeitsvermögens 5.

Berufsverlauf und Berufsorientierung

In den offiziellen Statistiken betrug 1982 der Anteil deutscher Raumpflegerinnen, die über einen berufsbildenen Abschluß verfügten, 25,1 %.[15] Dieser Anteil ist niedriger als der der vorliegenden Stichprobe (7 von 19 Frauen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung).[16] Sind auch diese Daten aufgrund fehlender Repräsentativität dieser Untersuchung nicht vergleichbar, so wird hier dennoch die These vertreten, daß unter Berücksichtigung eines sinkenden Durchschnittsalters von Raumpflegerinnen[17] sowie eines generell steigenden berufsbildenden Qualifika-

15. Vgl. 2.3.

16.

	Berufsausbildung			
	Lehre abgeschl.	Lehre abgebr.	Lehre keine	gesamt
Raum-pflege-rinnen (abs.)	7	5	7	19

Tabelle 5.2: Verteilung der Raumpflegerinnen nach Berufsbildung

17. Vgl.

	Alter in Jahren					
	unter 30	30- u. 40	40- u. 50	50- u. 60	60 u.ält.	ges.
Raum-pflege-rinnen (abs.)	5	3	2	9	0	19

Tabelle 5.3: Verteilung der Raumpflegerinnen nach Altersklassen

tionsniveaus bei jüngeren Frauen[18] immer mehr formal höher qualifizierte Frauen ins Reinigungsgewerbe abgedrängt werden.

Ein Wandel in der Gruppe der Raumpflegerinnen wird sich längerfristig in Richtung eines niedrigeren Durchschnittsalters sowie eines höheren Anteils gelernter Frauen vollziehen. D.h. aber auch, daß zunehmend Frauen in diesem Beruf zu finden sein werden, deren Berufsperspektiven sowie -orientierungen und deren Erwerbsverhalten andere Formen annehmen, als bei der heute oft noch älteren, ungelernten, kinderreichen "Putzfrau".

Hinsichtlich des beruflichen Werdegangs ist auffallend, daß 8 der Befragten als Dienstmädchen bzw. Haushaltshilfe und ebensoviele als Fabrikarbeiterin beschäftigt waren[19], 4 davon verfügen über eine Berufsausbildung. Von den 12 Frauen ohne berufsbildenden Abschluß waren 7 zu Beginn ihrer Berufslaufbahn als Dienstmädchen tätig. Diese Frauen sind bis auf eine Ausnahme 50 Jahre und älter.

Auf dem Hintergrund der Arbeitsmarktsituation für Frauen in den 40er und 50er Jahren ist es wenig erstaunlich, daß gerade die Frauen ohne Berufsausbildung vornehmlich als Dienstmädchen einen Einstieg ins Berufsleben fanden. Fabrikarbeit dagegen - sei es als Packerin, Därmewäscherin

---

18. Vgl. Gottesleben, V. (1981), a.a.O., S. 102.
Dies zeigt sich allerdings nicht so deutlich in der kleinen hier befragten Gruppe. 4 der 7 Frauen mit berufsbildendem Abschluß waren unter 40 Jahren, 3 zwischen 40 und 50 Jahre alt.

19. 3 Frauen verfügen über Erfahrungen in beiden Tätigkeitsbereichen.

oder Marmeladenabfüllerin - ist bei keiner der befragten Frauen als erste Tätigkeit innerhalb ihrer Berufslaufbahn zu finden. Der Entscheidung für den Wechsel in eine industrielle Tätigkeit liegt - wird sie in jüngeren Lebensjahren getroffen - vorwiegend die Kritik an den geringen Verdienstmöglichkeiten in den typischen Ausbildungsberufen für Frauen zugrunde. Der Verdienst in der Fabrik liegt häufig über dem für einfache Dienstleistungsaufgaben. Selbst Frauen mit einem berufsbildenden Abschluß haben sich unter dieser Perspektive schon bald nach ihrem Ausbildungsabschluß, noch vor der Eheschließung für die Fabrikarbeit entschieden.

"Dann (nach dem Ausbildungsabschluß als Fußpflegerin) war ich im Sanitätshaus A, und da gab es sehr wenig Verdienst. Da hatte ich im Monat so 750,-- DM oder so, von morgens um 9.00 bis abends um 6.00 Uhr. Dann war ich um 7.00 Uhr zu Hause, das war natürlich wenig Geld. So, und dann bin ich zur Firma B, das ist eine Gummifirma. Da hatte ich denn (als ungelernte Arbeiterin) 1200,--DM und dann von morgens um 6.00 Uhr bis nachmittags um 3.00, das war natürlich für mich besser." (Frau H.)

Wird der Einstieg in die Fabrikarbeit im fortgeschrittenen Lebensalter vollzogen, so geschieht dies oft mangels vorhandener Alternativen nach einem mehrjährigen Nur-Hausfrauen-Dasein. Fabrik- sowie Reinigungsarbeit bieten oft die einzige Chance eines Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben; erstere bei mindestens vierstündiger, letztere bei zweistündiger täglicher Arbeitszeit.

Haben nur 7 Frauen eine abgeschlossene Berufsausbildung, so finden sich immerhin bei 16 Frauen nach ihrem Schulabschluß konkrete Berufs- und Berufsausbildungswünsche, die sich den vorherrschenden Grundstrukturen weiblicher Sozialisation entsprechend vor allem im sozialen Dienstleistungsbereich (Kindergärtnerin, Krankenschwester u.ä.)

konzentrieren. Auffallend ist, daß nur 2 dieser 16 Frauen in der Folgezeit dann auch ihren Wunschberuf erlernen konnten. Die Gründe für das Nicht-Erlernen des Wunschberufes liegen bei den älteren vornehmlich in den Kriegswirren, bei den jüngeren Befragten vor allem im Mangel an entsprechenden Lehrstellen.

"Ja, das gab damals keine Lehrstellen und das war eben durch Beziehungen, nech. Mein Vater hatte da den Freund, der hatte 'ne Tankstelle und der hat mich eben, durch Beziehungen, wie es heute ist, ne. Ich wollte ja immer gern so was Pädagogisches, also Kindergarten oder so was, war ja eigentlich immer mein Traum." (Frau X)

Unter Berücksichtigung der Bedeutung gerade der ersten beruflichen Erfahrungen für die Ausbildung und Entwicklung von Berufsorientierungen und Bewertungsmaßstäben ist der Einstieg ins Berufsleben durch die Unmöglichkeit, den erwünschten Beruf zu erlernen, für diese Frauen recht negativ erfahren worden. Desillusionierung und Reduzierung von Berufserwartungen bilden eine erste Bewertungsbasis, an der die weiteren beruflichen Erfahrungen gemessen werden.

Den 18 verheirateten, geschiedenen oder verwitweten Befragten ist gemeinsam, daß sie bis zu ihrer Eheschliessung bzw. der Geburt ihres ersten Kindes berufstätig waren. 7 Frauen davon arbeiteten in einem einzigen Beruf, wechselten dabei allerdings z.T. den Arbeitgeber.

Familienphase und Erfahrungen

Die entscheidensten Einschnitte im beruflichen Werdegang der befragten Frauen sind die Eheschließung und vor allem die Geburt von Kindern. Waren bis zu diesem Zeitpunkt die

berufliche Grundausbildung bzw. die ungelernte Tätigkeit, die darauf aufbauenden Erwerbserfahrungen sowie soziale Normen und äußere Zwangslagen (Kriegswirren; Wunsch, endlich aus dem Elternhaus ausziehen zu können) für die Berufs- und Lebensplanung dominierend, so treten spätestens mit der Geburt des ersten Kindes familiale Erfordernisse als strukturierendes Moment in den Vordergrund der gesamten Lebensbiographie.

"Als der Mutterschutz anfing, von da ab hab'ich nicht mehr gearbeitet. Und dann wollte ich wieder anfangen. Da hab' ich 3 Tage gearbeitet... Dann wollte ich wieder aufhören, weil das ohne Papiere war. Das waren 15 Stunden die Woche. Dann mußte ich wieder aufhören, weil ich schwanger war. Ja und dann kam das zweite Kind. Dann hab' ich versucht abends zu arbeiten, von 6.00 bis 8.00 Uhr... Und das war also unmöglich. Durch die Kinder mußte ich dann wieder aufhören. Denn wenn ich abends um halb 9 zuhause war, dann waren die noch nicht im Bett, und das konnte ich nicht durchhalten.." (Frau E.)

Die schon früh im weiblichen Sozialisationsprozeß geübten und internalisierten familienbezogenen Pflichten treten jetzt neben die bis zu diesem Zeitpunkt stärker dominierenden erwerbsbezogenen Anforderungen. Dies gilt unabhängig vom Lebensalter für alle befragten Raumpflegerinnen, allerdings ergeben sich einige grundlegende Unterschiede in der konkreten Organisation des weiteren Lebenswegs, in vorhandenen Möglichkeiten, eigene berufliche Interessen und Familienerfordernisse zu formulieren und so weit dies überhaupt möglich ist, in Einklang zu bringen.

Auf die Frage, welche Ereignisse und Bedingungen zu dem bisherigen Berufsverlauf geführt haben, antworten rund zwei Drittel (12) der Verheirateten, daß hierfür Ehe, Kinder sowie Scheidung entscheidend waren. Schon als zweithäufigste Nennung (8) wird dann das eigene grundsätz-

liche Berufsinteresse betont, hier handelt es sich überwiegend um junge Frauen. Als weitere den Lebensweg grundlegend beeinflussende Ereignisse werden ökonomische Notwendigkeit (7), fehlende Berufsausbildung (6) und Kriegswirren (6) genannt.

	Raumpflegerinnen (n=19)
Ehe, Kinder Scheidung	12
Grundsätzl. Berufsinteresse, Unzufriedenheit als Nur-Hausfrau	8
ökon. Notwendigkeit	7
keine abgeschlossen Ausbildung, Dequalifizierung durch langes Nur-Hausfrauen-Dasein	6
Kriegswirren	6
Eltern, Ehemann	3
Krankheiten, Unfälle	2
Arbeitsamtsberatung	1

Tabelle 5.4: Für den Berufsverlauf entscheidende Ereignisse (Mehrfachnennungen möglich)

Die Geburt von Kindern führt bei der überwiegenden Mehrheit der Frauen zu einer vorübergehenden Familienphase, die Erwerbstätigkeit weitgehend ausschließt. Große Unterschiede ergeben sich bei näherer Betrachtung der Dauer dieser Familienphase allerdings zwischen den jüngeren und älteren Frauen. Bei den 50 Jahre und älteren Raumpflegerinnen findet sich eher insofern eine Polarisierung, als ihr Berufs- und Lebensweg entweder durch eine lange (zwischen 6 und 30 Jahren liegende) Familienphase

gekennzeichnet ist, oder aber eine Familienphase aufgrund ökonomischer Erfordernisse gar nicht vorfindbar ist - auch nicht zu Zeiten der Kleinkindererziehung. Für die bis 40jährigen dagegen scheint eher eine kurze (1 -2 1/2 Jahre dauernde) Familienphase charakteristisch zu sein.

Hat sich für die jüngeren Frauen die Phase des Nur-Hausfrauen-Daseins gegenüber ihren älteren Kolleginnen erheblich verkürzt, so sind die Gründe hierfür - neben technischen Erleichterungen in der alltäglichen Haushaltsführung - vorwiegend auf ein gewandeltes, gesellschaftlich legitimiertes Rollenverständnis und damit korrespondierend auf einen Einstellungswandel bei den betroffenen Frauen selbst zurückzuführen. Zwar hat der überwiegende Teil aller Befragten auf dem Hintergrund einerseits der Erfahrungen mit der Berufstätgkeit in der Zeit vom Schulabgang bis zur Eheschließung bzw. Geburt des ersten Kindes sowie andererseits der auch heute noch vorhandenen gesellschaftlichen Verhaltenserwartungen an junge Mütter sehr deutlich werden lassen, daß der Wunsch nach Kindern und Familienleben eine Berufstätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes anfangs weitgehend ausschloß. Die Alternative, dem z.T. mit recht negativen Erfahrungen verbundenen Erwerbsleben durch ein erfülltes Hausfrauen- und Mutter-Dasein zu entrinnen, schien vielen Frauen zunächst sehr attraktiv.

Nachdem durch die Erwerbsarbeit nicht die in sie anfangs gesetzten Hoffnungen erfüllt wurden, konzentrieren sich nun alle Erwartungen auf die Familie.[20]

---

20. Vgl. dazu auch Becker-Schmidt, B., Widerstreitende Interessen: Familie ohne Beruf, Familie und Beruf, in: Becker-Schmidt, R. u.a. (1983), a.a.O., S. 146 ff.

"Also, ich hab'nach der Umschulung nicht mehr lange gearbeitet... Vielleicht noch 1/2 Jahr. Und dann hab'ich gesagt, ich will nicht. Ja, ich hab zwei Kinder. Nee, ich wollte einfach nicht mehr. Auch die Atmosphäre da im Büro, das war alles ein bißchen erdrückend... und nee, mit dem Chef bin ich ewig aneinandergeraten. Also es war so, bis ich denn gesagt hab', ich hab'keine Lust mehr, ich will das nicht mehr. Ja und seitdem bin ich zu Hause." An anderer Stelle:"Ich hab'mir das schon entspannend vorgestellt (das Hausfrauen-Dasein), aber das ist überhaupt nicht entspannend, ganz und gar nicht. Man "verdriedelt" seine Tage mit nichts, wirklich mit nichts." Später:"...ich muß einfach wieder arbeiten, ja sonst "verblöde"ich total. Das ist also für mich wichtig. Natürlich, auch das Geld, logo, aber wichtiger ist das ganze andere, weil ich mich also echt wohler fühle, auch wenn ich arbeite." (Frau B.)

Auf dem Hintergrund der realen Erfahrungen eines Nur-Hausfrauen-Daseins relativieren sich die Vorstellungen jedoch recht schnell. Die Vermeidung von Belastungen durch die Berufstätigkeit hat den Preis des Verlustes von Selbständigkeit, von außerhäuslicher Betätigung und ökonomischer Unabhängigkeit. Die positiven Erfahrungen des "Gebrauchtwerdens" durch die Kinder und die Nähe zu ihnen geht einher mit dem Gefühl fehlender Anerkennung und Unterforderung trotz eines langen Hausfrauen-Tages.

Der Wunsch, weder auf die Mutter-Rolle noch auf die Erwerbstätigen-Rolle zu verzichten, stellte sich bei den befragten Raumpflegerinnen schon nach kurzer Nur-Hausfrauen-Phase wieder ein. Formulieren die jüngeren Frauen den Wunsch nach einer Berufstätigkeit dabei sehr deutlich, so fällt es den älteren Befragten zunächst schwerer, eine ihren internalisierten Normen entsprechend anerkannte Begründung für ihre damalige Berufstätigkeit als Mütter kleiner Kinder zu finden.

In den 40er und 50er Jahren als Mutter berufstätig zu sein, war nur unter der Bedingung ökonomischer Not gesellschaftlich legitimiert. Als Anlaß für eine Berufstätigkeit in dieser Lebensphase geben die heute über 50jährigen Befragten zunächst sehr viel deutlicher als ihre jüngeren Kolleginnen nur dieses Motiv an. Selbst unter Berücksichtigung, daß gerade in den ersten Nachkriegsjahren die ökonomische Existenzsicherung in vielen Familien nicht gewährleistet war, begründen sich dennoch die Unterschiede zu den jüngeren Frauen, deren Familien z.T. auch heute über ein minimales Einkommen bzw. eine minimale Arbeitslosenunterstützung des Ehemannes verfügen, nicht allein. Weitere Ausführungen der heute über 50jährigen Frauen vermitteln, daß dieser Ausschließlichkeit ökonomischer Motive in den Begründungen einer Berufstätigkeit als Mutter kleiner Kinder eine Schutzfunktion gegen Diskriminierungen zukommt.

Existiert einerseits bei den Frauen eine Verinnerlichung herrschender gesellschaftlicher Normen zur Mutterrolle, so erlauben andererseits die gesellschaftlichen Diskrepanzen zwischen Normen und Realität, die akzeptierten Normen faktisch zu unterlaufen, sofern diese mit eigenen materiellen Interessen kollidieren.

"Diese objektiven Diskrepanzen zwischen gültigen Normen und ihrer gesellschaftlichen Umsetzung geben den Individuen die Möglichkeit, sie zu nutzen, ohne die verinnerlichten Normen in einem Bewußtwerdungsprozeß kritisch in Frage zu stellen, sie zu bewerten und sich dann dafür oder dagegen zu entscheiden."[21]

Die Existenz widersprüchlicher Normen ermöglicht einen

---

21. Kramer, H., Einleitung, in: Kramer, H. u.a. (1986), a.a.O., S. 16.

Orientierungswechsel. Die Inkonsistenz des gesellschaftlichen Normengefüges wird so mit Hilfe von "Ad-hoc-Legitimationen" nutzbar , ohne die im Sozialisationsprozeß verinnerlichten Werte aufgeben zu müssen. Hinsichtlich einer Begründung der Berufstätigkeit als Mutter liefern aufgrund dieser normativen Bedingungen gerade die älteren Befragten zunächst Argumentationsmuster, die scheinbar die These einer instrumentellen Arbeitsorientierung bestätigen.

Daß in sozialwissenschaftlicher Forschung häufig nur die normative Seite der Argumentationsstrukturen für Begründungen der Erwerbstätigkeit von Müttern erhoben und verabsolutiert wurde, hat ihren Grund nicht zuletzt im methodischen Vorgehen. Durch eine stärker qualitativ orientierte Empirie wird die legitimatorische Ebene der Aussagen - wie diese Untersuchung zeigt - erkennbar. Auch bei den vorwiegend älteren Frauen, die zunächst die ökonomischen Notwendigkeiten ihrer Berufstätigkeit in den Vordergrund stellen, wird im Interviewverlauf deutlich, daß neben dem finanziellen Anlaß (,der insgesamt von 18 der 19 Frauen als einer unter mehreren Gründen angegeben wird,) die subjektive Relevanz für die Aufnahme einer Reinigungstätigkeit in dem Wunsch nach außerhäuslicher Anerkennung, Abwechslung, Ausgefülltsein, nach Bestätigung und Freiheit (14 von 19 Frauen) liegt. Andere Motive finden sich in dem Bedürfnis nach sozialen Kontakten (5), in der Arbeitszeitlage aufgrund der Kleinkinder (5) sowie in der für Frauen besonders schlechten Arbeitsmarktsituation (4).

Die Frauen, die für lange Zeit keiner Erwerbstätigkeit nachgehen konnten, verdeutlichen in ihren Darstellungen eine Haltung eher resignativer Anpassung an diese

Situation.

"Nun war es ja so, erstmal hatte ich ja 2 Kinder ohne großen Abstand. Und dann nachher waren ja wieder die Kleineren (2) da, als die ersteren schon größer waren. Und dann kam mein Mann zur Hochbahn (Schichtdienst), da war nichts mehr drin. Ich hatte gar nicht die Möglichkeit (einer Erwerbsarbeit nachzugehen). Ich war ausgelastet, es war zuviel." (Frau B.)

Zwar bezeichnen sich die Raumpflegerinnen mit langer Familienphase häufiger als die übrigen als Familienmensch, jedoch geschieht dies auf dem Hintergrund bisheriger Lebenspraxis. Auch diese Frauen beantworten die Frage, ob sie auf eine Berufstätigkeit lieber verzichten würden, wäre das Familieneinkommen höher, mit entschiedenem Nein.

"Und das muß ich immer wieder betonen, ich arbeite nicht nur wegen Geld, sondern mir geht es auch hauptsächlich darum, damit ich noch gebraucht werde." (Frau Sch.)

"Ich geh'ja nur, weil ich weiß, daß wir das Geld brauchen." Auf die an anderer Stelle formulierte Frage, ob sie - würde sie die ca. 390,- DM auch so bekommen - lieber zu Hause bleiben würde, antwortete sie dann: "Na, ich weiß nicht. Nein, glaub' ich nicht." (Frau Be.)

Die vergangenen ersten Berufserfahrungen, die Erfahrungen aus einem Nur-Hausfrauen-Dasein sowie die konkreten Erfahrungen der Ausübung einer Berufsarbeit als doppelt belastete Frau und Mutter bzw. Ehefrau führt bei der überwiegenden Mehrheit der befragten Raumpflegerinnen zu einer Bewertung, die die Alternative, auf einen dieser Bereiche ganz zu verzichten, wenig attraktiv erscheinen läßt. Die täglich erfahrenen doppelten, z.T. widersprüchlichen Anforderungen als Hausfrau, Mutter und Erwerbstätige führen dazu, daß eine Berufstätigkeit in Form einer Teilzeit-, vorwiegend einer Halbtagsbeschäftigung gewünscht wird.

Die Bedeutung einer Berufstätigkeit für die eigenen Wünsche, Interessen und Bedürfnisse wird schwerwiegender gewichtet als die durch die Berufstätigkeit entstehende und tagtäglich erfahrene Doppelbelastung.

"Das kriege ich besser, besser hin, also wirklich (Hausarbeit und Berufsarbeit). Ich weiß nicht, ich "driedel" zu Hause den ganzen Tag rum, das ist also wirklich schlimm. Mir fällt also immer wieder was Neues ein, was ich machen kann, nur ja damit ich was machen kann. Ja, damit die Zeit vergeht.
Und so, wenn ich gearbeitet hab' oder so (frühere Ganztagstätigkeit..). Ja, o.k., ich kam dann nach Hause. Ich hab'dann erstmal Kaffee getrunken mit meiner Mutter. Und die Kinder waren entweder unten. Wenn meine Mutter weg war, hab' ich alles schnell gemacht. Und das ging wirklich besser, muß ich wirklich sagen. Und ich fühle mich auch besser." (Frau B.)

Wie fundamental der Wunsch nach der Ausübung einer außerhäuslichen Tätigkeit bei den meisten Raumpflegerinnen ist, verdeutlicht sich nicht zuletzt daran, daß die große Mehrzahl trotz erheblicher Kritik an der Putzarbeit - selbst bei besserer ökonomischer Familiensituation - bei mangelnden alternativen Erwerbsmöglichkeiten nicht darauf verzichten will. Die Ausübung einer Erwerbsarbeit steht in ihrer grundsätzlichen Bedeutung noch vor der konkret inhaltlichen Art der Erwerbstätigkeit. Auch die Frauen mit berufsbildendem Abschluß bevorzugen Reinigungsarbeiten gegenüber der Alternative Nur-Hausfrau zu sein. Ihre zukunftsbezogenen Wünsche richten sich allerdings häufig auf einen Wechsel in einen anderen Beruf.

Berufserfahrung und Anspruchshaltung

Für die Entwicklung eines Bewertungsmaßstabes und den

Aufbau von Anspruchshaltungen gegenüber dem Stellenwert von Erwerbsarbeit im Lebenszusammenhang sind berufliche und familiale Vorerfahrungen von entscheidender Bedeutung. Bei denjenigen Frauen, die keinen beruflichen Abschluß sowie fast ausschließlich Erfahrungen mit Dienstboten- und Reinigungsaufgaben sammeln konnten, finden sich nur wenig konkrete arbeitsbezogene Forderungen.[22] Der Mangel an konkreter positiver Arbeitserfahrung beschränkt die Möglichkeiten einer Phantasiebildung, vorherrschend sind bei diesen Befragten bedeutend geringere Anspruchshaltungen an die Arbeit.

"Ach, monoton ist sie schon (die Putzarbeit), mhm... Ich mein, das ist ja eigentlich nachher jede Arbeit, wenn man eingearbeitet ist, ne." (Frau L.)

Die Frauen, die positive wie negative Erfahrungen als Erwerbstätige in ihrem bisherigen Lebenszusammenhang sammeln konnten, drücken diese Erfahrungen vor allem in Forderungen an eine wünschenswerte Tätigkeit aus, die sich auf Anerkennung, Spaß, Bestätigung, soziale Kontakte, Abwechslung, Erfolg, Eigenverantwortlichkeit, Selbständigkeit und ein gewisses Maß an Entscheidungsfreiheit beziehen.

"Ja, meine Idealarbeit wäre, würde ich irgendwie sagen, wo ich selbst entscheiden könnte, so z.B. eine eigene Aufgabe hab'. So wie ich bei Fa. X war, da kriegte ich die Zettel, da hatte ich die Ware, und da mußte ich die selber raussuchen. Das ging so: das kostet das und das, und ist die und die Nummer, und das mußte ich da. Und da hatte ich das auch selber zu verantworten, nicht." (Frau S.)

Bestehen bei mehr als der Hälfte der Befragten sehr konkrete arbeitbezogene Forderungen an eine wünschenswerte Arbeit, so finden sich 13 Frauen, die die Putzarbeit

---

22. Dies trifft auf 7 der betreffenden 9 Frauen zu.

lediglich als Notlösung bzw. als Übergangsstadium definieren.[23] Nur 4 Frauen haben keine konkreten Vorstellungen, 2 weitere planen aufgrund ihres relativ kurz bevorstehenden Rentenalters ein Verbleiben in diesem Beruf.

Die Aufnahme von Reinigungsarbeiten erhält weitgehend den Charakter einer Notlösungsstrategie, um sowohl finanzielle Motive als vor allem auch Wünsche nach einer Teilhabe am Erwerbsleben in einer Situation mangelnder Arbeitplatzangebote bei gleichzeitiger Belastung durch Mutter- und Hausfrauen-"Pflichten" überhaupt realisieren zu können.

Keine der befragten Frauen hat die Reinigungstätigkeit unter der Perspektive der Realisierung einer einzelnen größeren Anschaffung aufgenommen, wie dies doch so oft angenommen wird.[24]

Die relativ lange Verweildauer bei einem ganzen Teil der Befragten (9 Frauen reinigen länger als 5 Jahre) läßt deutlich werden, daß es sich bei der Aufnahme von Putzarbeiten keinesfalls nur um kurzzeitige Notlösungen handelt. Auffallend ist, daß die Frauen, die angeben, zu Beginn ihrer Tätigkeit keine konkreten Planungen für die Tätigkeitsdauer in diesem Beruf gehabt zu haben, diejenigen mit einer überdurchschnittlich hohen Verweildauer in diesem Beruf sind. Es ist zu vermuten, daß bei diesen Frauen die "Notlösungsperspektive" über die lange Zeit in

---

23. Dies trifft auf alle jüngeren und etwa die Hälfte der älteren Befragten zu.

24. Zu berücksichtigen bleibt, daß nur diejenigen Raumpflegerinnen betrachtet werden können, die eine gewisse Kontinuität bewahrt haben. Dies impliziert eine Einengung der Reichweite dieser Untersuchung.

ihren Planungen und Darstellungen in den Hintergrund getreten ist. Umgekehrt ist anzunehmen, daß ein Teil der Frauen, die ihre relativ kurze Tätigkeit heute als Notlösung definieren, sehr langfristig unter Aufgabe der "Notlösungsperspektive" in diesem Beruf bleiben wird.

Die Aufnahme von Reinigungsarbeiten als Notlösungsstrategie korrespondiert bei den Befragten sehr deutlich mit einer sehr negativen Einschätzung, wieder in einem anderen Beruf unterzukommen. Alter, Qualifikation, Kinder und der Wunsch nach Halbtagsbeschäftigung sowie der vorübergehende Ausstieg aus dem Erwerbsleben werden von 13 Frauen als die größten Hindernisse für eine Beschäftigung in einem anderen Beruf genannt.

"Und da ich immer gehört habe, wenn ich mich irgendwo vorgestellt habe in meinem Beruf, ich bin zu lange draußen, ich hätte nicht genügend Erfahrung in der Schwerstpflege, und was weiß ich nicht alles. Was man da zu hören gekriegt hat, und mit 2 Kindern, und da sind sie ja doch ewig krank. Wurde ich nicht genommen. Ich hab' mich bestimmt schon an 30 Stellen vorgestellt, und es ist nichts. Man wird nicht eingestellt." (Frau L.)

Die negativen Einschätzungen eigener zukünftiger beruflicher Veränderungsmöglichkeiten basieren bei den meisten Frauen auf der Erfahrung ergebnisloser Arbeitssuche in Form des Lesens von Stellenanzeigen und vielfältiger Bewerbungen. Folgen dieser Erfahrungen sind Resignation und nachlassende Bewerbungsaktivitäten, wobei der Wunsch nach einer Berufsveränderung jedoch grundsätzlich bestehen bleibt.[25]

Desillusionierung als Folge bisheriger biographischer

25. 11 Frauen geben an, bisher erfolglos gesucht zu haben, 4 weitere haben die Suche inzwischen resigniert aufgegeben

Entwicklung, als Folge bestehender Realität hat Hoffnungen und Wünsche nicht gänzlich vernichten können. Berufs- und Lebensziel sind durch die bisherigen Entwicklungen entscheidend begrenzt worden, teilweise zerbrochen an den Härten der Realität, Träume und Wünsche aber bestehen weiterhin fort. Desillusionierungsprozesse beziehen sich auf die Zeit bis zum Hier und Jetzt. Sie werden zwar auch in die Zukunft projiziert, jedoch treten dann Phantasien über die Realisierung schon lang bestehender Träume daneben.

Insgesamt wird deutlich, daß sich in der Berufsgruppe der Raumpflegerinnen ein sozialer Wandel vollzieht, der zwei sich deutlich unterscheidende soziale Gruppen entstehen läßt:[26]

- Die erste Gruppe wird durch Frauen charakterisiert, bei denen die Familiengründungsphase erst vor wenigen Jahren begonnen hat. Diese Frauen sind jünger als 40 Jahre und haben mindestens ein Klein-oder Schulkind, dessen Versorgung ihr Zeitbudget stark determiniert. Reinigungsarbeit hat in dieser Lebensphase den Charakter einer Übergangslösung.

  Eine berufliche Ausbildung ist bei diesen jüngeren Frauen häufiger vorhanden als bei ihren älteren Berufskolleginnen. Ihre Erfahrungen im Rahmen der Berufsausübung sind heterogen, neben Desillusionierungsprozessen haben sie Bestätigung, Selbständigkeit und Unabhängigkeit als Momente von Erwerbsarbeit

---

26. Daß eine solche analytische Differenzierung zugleich immer auch ein "Verwischen" individueller Besonderheiten impliziert, wird hier bewußt zugunsten der Zusammenfassung struktureller Merkmale in Kauf genommen.

erfahren. Diese Berufserfahrungen, verbunden mit gegenüber ihren älteren Kolleginnen inzwischen verbesserten Chancen, Erwerbs- und Familienarbeit trotz deren widersprüchlichen Anforderungsstrukturen auch in dieser Lebensphase vereinbaren zu können, führen zu einer Betonung konkreter momentaner und zukünftiger Berufsinteressen.

Die Möglichkeit, berufliche Forderungen auch als Mutter aufstellen zu können, ohne damit die Ebene vorherrschender gesellschaftlicher Wertvorstellungen zu verlassen, ist den jüngeren Frauen vor allem durch die in den beiden letzten Jahrzehnten z.T. gewandelten Rollenvorstellungen erleichtert worden. Die besondere Legitimation ihrer Berufstätigkeit als Mutter scheint aber auch diesen Frauen erforderlich. Häufigste Begründungsmuster sind zum einen die reduzierten Arbeitszeiten, zum anderen die individuell überdurchschnittlich guten Möglichkeiten der Kinderversorgung während der Abwesenheit. Eine Rechtfertigungsstrategie, die zur Vermeidung von Diskriminierung zunächst ausschließlich ökonomische Notwendigkeiten ins Feld führt, findet sich bei diesen Frauen kaum.

Die Phase des Nur-Hausfrauen-Daseins hat sich gegenüber der der heute älteren Raumpflegerinnen erheblich verkürzt, beschränkt sich meist auf nur ganz wenige Lebensjahre. Zwar beziehen sich die Frauen durchaus selbstbewußt auch auf ihre Leistungen als Hausfrau und Mutter. Der emotionale und befriedigende Umgang mit den Kindern schneidet beim Vergleich mit Erfahrungen aus der Erwerbsarbeit deutlich positiv ab. Dennoch spielen Anerkennung und Bestätigung in der Arbeitswelt eine bedeutende Rolle. Ist Familienarbeit eine gewollte Aufgabe, so kann sie jedoch nicht Bedürfnisse nach einem eigenständigen Leben befriedigen. Ein Leben ohne die Teilhabe an der öffentlichen Sphäre der Berufswelt ist für diese Frauen kaum akzeptabel. Berufswünsche treten gleichrangig neben die Verantwortlichkeit für die Familie.

Doppelbelastung und Probleme der Organisation des Alltags werden als sehr hohe Anforderungen empfunden. Dennoch wird die Auseinandersetzung mit den Anforderungen aus Beruf und Familie weniger belastend empfunden, als die einseitige Orientierung auf die Familienarbeit. Selbst die Ausübung einer mit starken Belastungen verbundenen Arbeit wird von diesen Frauen immer noch positiver bewertet, als die völlige

Ausgrenzung aus der Erwerbssphäre.

- Die zweite Gruppe entspricht eher dem herkömmlichen stereotypen Bild, das landläufig über Raumpflegerinnen existiert. Bei diesen Frauen handelt es sich um über 40jährige, die nur selten eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und meist mehrere Kinder zu versorgen hatten, die inzwischen das Jugend- oder Erwachsenenalter erreicht haben. Ihr Zeitbudget durch familiale Erfordernisse ist relativ flexibel gestaltbar, ihre dauernde Abwesenheit in der Familie bzw. Koordination- und Organisationsprobleme aufgrund der Kinderversorgung sind weitgehend in den Hintergrund getreten.

  Auch diese Frauen verfügen über heterogene Berufserfahrungen, die sie vorwiegend entweder als Dienstmädchen oder als Fabrikarbeiterin gesammelt haben. Charakterisierend ist entweder lebenslange Erwerbsarbeit, die zunächst nur ökonomisch legitimiert wird, oder aber eine lange Phase gänzlichen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben. In beiden Fällen sind aus finanziellen und/oder familialen Gründen die ursprünglichen Berufsträume bzw. -perspektiven zugunsten objektiver bzw. vermeintlich objektiver Anforderungen zurückgestellt worden. Der Lebenslauf ist weniger durch die vorhandenen Wünsche nach Bestätigung im Berufsleben als vorrangig durch Verantwortlichkeit für das "Wohl der Familie" geprägt.

  Äußere familiale Bedingungen, eine durchschnittlich größere Kinderzahl, mangelnde formale Qualifikationen, die herrschenden Normen und Werte sowie ihre eigenen internalisierten Verhaltenserwartungen, Rollenvorstellungen und Selbstbilder ließen für viele Frauen dieser Generation kaum eine andere Möglichkeit als den jahrelangen Ausstieg aus dem Berufsleben zu. Das Einfinden in die ausschließlich familiale Sphäre wird eher als unveränderbare Gegebenheit interpretiert. Alternativen waren mangels vorhandener Möglichkeiten sowie eigener Erfahrungen und äußerer Vorbilder schwer vorstellbar.

  Auch die älteren Befragten hatten durchaus Momente von Anerkennung, Bestätigung und Unabhängigkeit aus ihren ersten, vor der Ehe liegenden Berufstätigkeiten ziehen können. Daneben verbinden sie mit Erwerbsarbeit oft Erfahrungen höchster körperlicher Verausgabung (z.B. extrem langer Arbeitstag als Dienstmädchen, härteste

Fabrikarbeiten wie Därmeauswaschen). Selbstvertrauen, wieder in die außerhäusliche, "unvertraut" gewordene Sphäre des Erwerbslebens einzutreten, ist gerade durch die sehr lange Familiephase erheblich reduziert. Erst der Verlust einer Reihe familialer Funktionen und damit verbunden das Gefühl des "Überflüssigseins" führt zum Wiedereinstieg ins Berufsleben.

Der Aufbau sozialer Kontakte durch Erwerbsarbeit, der Wunsch, auch weiterhin gebraucht zu werden, sind neben ökonomischen Motiven und fehlenden Beschäftigungsalternativen auf dem Arbeitsmarkt die treibenden Faktoren für die Ausübung von Putzarbeit. Sind es bei den jüngeren Befragten eher die Erfahrungen mit Erwerbsarbeit vor der Ehe und der kurzen Familienphase, weniger die Erfahrungen mit der Reinigungsarbeit selbst, die den Wunsch eines langfristigen Verbleibens in der Erwerbssphäre begründen, so bilden bei den älteren Frauen stärker die Erfahrungen mit der Reinigungsarbeit selbst die Grundlage für den Wunsch nach weiterer Berufstätigkeit.

6. Ausblick

Ziel dieser Studie war es, Aufschluß über Bedingungen erwerbsmäßiger Reinigungsarbeit und ihre Bedeutung im Lebenszusammenhang von Raumpflegerinnen zu gewinnen. Ausgegangen wurde dabei davon, daß das Verhältnis des Subjektes zur Arbeit als wechselseitiger Prozeß der Beeinflussung und Veränderung verstanden werden muß. Nicht nur die objektiven Arbeits- sowie Arbeitsmarktbedingungen, sondern ebenso die Subjektivität der Beschäftigten bestimmen ihr Verhältnis zur Arbeit.Betriebliche Einsatzstrategien und lebenslange berufliche Erfahrungen im Umgang mit ihnen sind sowohl Voraussetzung als auch Folge subjektiver Verhaltensstrategien.

Die Auseinandersetzung mit Arbeitsbedingungen, -erfahrungen und Lebensgeschichten von Raumpflegerinnen erklärt, warum immer mehr Frauen sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse als eine besondere Form der Teilzeitarbeit aufnehmen. Begründungen, die auf ökonomische Zwangslagen verweisen, greifen dabei zu kurz, liegt der Kern dieser Entwicklung doch in den Lebensbedingungen der Frauen, in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Die geschlechtsspezifische Segregation der Erwerbsarbeit zwingt Frauen, denen immer noch nahezu ausschließlich die Zuständigkeit für Familie und Kinder aufgebürdet wird, angesichts der derzeitigen Arbeitsmarktlage sozial ungesicherte Beschäftigungsformen aufzunehmen, und sie ermöglicht der Arbeitgeberseite überhaupt erst eine derartige Umorganisation der von ihnen offerierten Lohnarbeit.

Das erwerbsmäßige Reinigen stellt einen besonderen Lösungsversuch dar, die für Frauen bestehende Verein-

barkeitsproblematik zwischen Beruf und Familie auf dem Hintergrund der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation erträglich zu machen. Die Zuständigkeit für die Familie impliziert in der Regel auch die Kinderbetreuung und -erziehung. Gerade diese Aufgabe erschwert jedoch die Integration von Frauen in das Erwerbsleben. Einerseits existieren kaum Möglichkeiten adäquater öffentlicher Kinderbetreuung, andererseits gerät noch immer eine erwerbstätige Frau als Hausfrau und Mutter mit gesellschaftlichen Erwartungshaltungen an ihre Mutterrolle in Konflikt. Die zweistündige erwerbsmäßige Reinigungsarbeit scheint hier einen Ausweg - angesichts der Arbeitsmarktsituation oft den einzig möglichen - zu bieten. Sowohl die Kürze der Arbeitszeit, als auch ihre Lage frühmorgens oder abends ermöglichen es Frauen mit Kindern, ihren Tagesablauf so zu organisieren, daß sie weitgehend unabhängig von öffentlichen Kinderbetreuungs-Institutionen sind.

Raumpflegerinnen arbeiten, wenn ihre Kinder noch schlafen oder aber vom Vater bzw. von anderen Familienmitgliedern betreut werden können. Bei kurzfristigen familialen Erfordernissen können sie zudem relativ häufig spontan dem Arbeitsplatz fernbleiben. Verkürzte Schlafdauer und Lohneinbußen sind der Preis für geringe arbeitsvertragliche Verbindlichkeiten, die es ermöglichen, den Anforderungen aus der Zuständigkeit für die Familie uneingeschränkt nachkommen zu können. Extragewinne durch Umverteilung der anfallenden Mehrarbeit auf die Kolleginnen ohne oder nur mit sehr geringer Gratifizierung, äußerst geringe Stundenlöhne sowie die Abforderung erhöhter Leistungen bei nur zweistündiger Arbeitszeit sind die Vorteile dieser geringen arbeitsvertraglichen Verbindlichenkeiten für die Arbeitgeberseite.

Das betriebspolitische Kalkül des Arbeitskräfteeinsatzes in der Gebäudeinnenreinigung macht sich die gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in ganz besonderer Weise zunutze. Die weiblichen Arbeitskräfte der Reinigungsbranche erfahren durch Art und Umfang der ihnen offerierten Arbeitsverhältnisse, durch die spezifischen Arbeitsbedingungen eine gesonderte Behandlung. Das Angebot geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht einen erhöhten Grad der Arbeitsteilung und -intensivierung bei gleichzeitiger Reduzierung der Lohn- und Lohnnebenkosten.

Innerhalb des Reinigungsgewerbes zeigen sich geschlechtsspezifische Benachteiligungen durch besondere Formen der Aufgabendifferenzierung. Die Glas- und Fassadenreinigung, die Denkmal- und Industriereinigung gehören zum Tätigkeitsbereich männlicher Reinigungskräfte. Für diese Arbeiten ist nicht nur die Entlohnung höher als bei den weiblichen Reinigungskräften, für sie werden in der Regel auch Ganztagsbeschäftigungsverhältnisse angeboten. Die Gebäudeinnenreinigung dagegen als nahezu reine Frauenarbeit wird nicht nur schlechter entlohnt, sondern vorwiegend mit geringfügigen Arbeitsverhältnissen abgedeckt.

Die Zuständigkeit für Beruf und Familie und die daraus resultierende Doppelbelastung, die Notwendigkeit, Arbeits- und Kinderbetreuungszeiten aufeinander abzustimmen, reduziert Möglichkeiten beruflichen Engagements. Frauen passen ihre Erwartungen an diese Realität an. Der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung verringert die Chance, diese im erlernten Beruf zu finden. Die Suche nach einer Teilzeitarbeit birgt die Gefahr, auf unqualifizierte, gering gratifizierte und besonders belastende Tätigkeiten abgedrängt zu werden. Dies gilt in ganz besonderem Maße für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Die Lebens- und Berufsverläufe von Raumpflegerinnen lassen die mit geringfügigen Arbeitsverhältnissen einhergehenden Dequalifizierungsprozesse deutlich werden. Reinigungsarbeit als unqualifizierte Arbeit wird nicht nur von ungelernten Frauen ausgeübt. Schon heute ist die soziale Zusammensetzung der Gruppe der Raumpflegerinnen keineswegs so homogen, wie landläufig angenommen wird, auch wenn die Gruppe der älteren, ungelernten Raumpflegerin noch vorherrscht. Die im Reinigungshandwerk beschäftigten Frauen bilden weniger denn je hinsichtlich schulischer und beruflicher Qualifikationen eine einheitliche soziologische Gruppe. Die bestehenden Arbeitsmarktbedingungen werden zu einer zunehmenden Vertretung der jüngeren, beruflich relativ qualifizierten Gruppe, für die sich die Phase des Nur-Hausfrauen-Daseins gegenüber ihren älteren Kolleginnen erheblich verkürzt hat, führen.

Sozialer Wandel markiert sich in der Gruppe der Raumpflegerinnen vor allem als Folge von arbeitsmarkt- und betriebsstrategischen Entwicklungen. Dies umso mehr, je stärker Reinigungsarbeit als Dienstleistung auch zukünftig durch fortschreitende Privatisierung des Charakters sozialversicherungspflichtiger Erwerbsarbeit enthoben und stattdessen nahezu ausschließlich durch das Angebot einer entsprechend höheren Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse abgedeckt wird. Immer mehr Frauen mit berufsbildendem Abschluß bei gleichzeitig umfangreichen familiären Anforderungen werden gezwungenermaßen in diese Arbeitsverhältnisse abgedrängt. Bieten sie doch zugleich durch den Charakter der Geringfügigkeit auch einen Schutz bei der längerfristigen Verfolgung anderweitiger Berufsperspektiven. Die Ausübung einer unqualifizierten zweistündigen Reinigungsarbeit hilft durch fehlende Nachweisbarkeit in der Berufsbiographie, den mit dieser Tätigkeit einhergehenden Dequalifizierungsprozeß verdecken. Hierin unterscheidet sich die geringfügige Beschäftigung von anderen Teilzeitbeschäftigungsformen.

Die Zuständigkeit für die Familie erzwingt bei Frauen den Wunsch nach Teilzeitarbeit sowie geringeres berufliches Engagement. Fehlende autonome Existenzsicherung sowie Dequalifizierungs- prozesse sind eine Folge, die Vernachlässigung der eigenen langfristigen sozialen Sicherung bei der Aufnahme geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse eine zusätzliche.

Äußere Zwangslagen - vor allem geringe Familieneinkommen - begründen bei Raumpflegerinnen geradezu die Forderung, ihre Reinigungstätigkeit auch zukünftig sozialversicherungsfrei ausüben zu können. Obwohl zumindest einem Teil der Frauen die soziale Brisanz dieser Forderung durchaus bewußt ist, wird die eigene langfristige soziale Sicherung zugunsten einer kurzfristigen ökonomischen Absicherung der Familie in den Hintergrund gestellt. Soziale und individuelle Notlagen, verbunden mit dem handlungsleitenden Motiv einer gegenwartsbezogenen ökonomischen Familienabsicherung, ermöglichen überhaupt erst das Angebot sozialversicherungsfreier Beschäftigungsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

Wie bereits für ganz- oder halbtagsbeschäftigte Frauen festgestellt wurde[1], so gilt auch für die "viertel-tagsbeschäftigten" Raumpflegerinnen,daß sie in der Regel weder auf auf die Berufstätigkeit noch auf die Familie verzichten wollen. Die subjektive Relevanz der geringfügigen Beschäftigung im Reinigungsbereich konstituiert sich in sehr ähnlicher Weise wie die der Fabrikarbeit. Allerdings entschärft sich für Raumpflegerinnen die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie aufgrund der kurzen täglichen Arbeitszeiten.

---

1. Vgl. dazu 1.1.

Am Beispiel der Betrachtung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Raumpflegerinnen zeigt sich, wie die geschlechtsspezifische Segregation der Erwerbsarbeit bei zunehmender Verschlechterung des Arbeitsmarktes berufliche und gesellschaftliche Entwicklungschancen weiblicher Beschäftigter reduziert. Reinigungsarbeit ist ein Beispiel dafür, daß die jüngsten Arbeitsmarktentwicklungen eine autonome Existenzsicherung von Frauen durch Möglichkeiten qualifizierter Berufsarbeit weniger denn je gewährleisten.

Die vermehrt anzutreffenden sozial ungesicherten Beschäftigungsformen sind Ausdruck der gesonderten Situation weiblicher Arbeitskräfte unter gegebenen Arbeitsmarktbedingungen. Arbeitskräfteeinsatzstrategien, die zu einer Ausweitung physischer, psychischer und sozialer Belastungen und Beanspruchungen führen, sind eine Folge. Die in der Reinigungsarbeit zum Ausdruck kommende geschlechtsspezifische Segregation der Erwerbsarbeit erweist sich als Folge des gezielten Einsatzes von Frauenarbeit als "Puffer des Strukturwandels":

"Frauen wurden als "halbe Kräfte", immer bezogen auch auf die Familie als Zentrum ihres Lebenszusammenhanges, in abhängige Erwerbsarbeit integriert. Ihre "besonderen" familiären Bedingungen schlagen sich nieder in der Konstruktion von "besonderen" Arbeitsplätzen für sie. Obwohl sich die Grenzlinien zwischen Männerarbeit und Frauenarbeit im Verlauf von hundert Jahren erheblich verschoben haben, blieb so die Trennung von Männer- und Frauenarbeit ein dauerhaftes Merkmal des Beschäftigungssystems.Der Weg in die "Tertiäre Gesellschaft" hat andersartige Tätigkeiten hervorgebracht, aber am Ausmaß der Ungleichheit anscheinend wenig verändert."[2]

Die in den 70er Jahren errungenen ersten Ansätze zu mehr Chancengleichheit für Frauen im Erwerbsleben werden durch die Arbeitsmarktentwicklungen der 80er Jahre zunehmend zurückgedreht. Gerade diejenigen, die vorübergehend ganz

---

2. Müller, W./Willms, A./Handl, J.,Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980, Frankfurt/Main 1983, S.16.

oder weitgehend aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, haben angesichts der angespannten Arbeitsmarktlage nur noch geringe Chancen, wieder in ausbildungs- und qualifikationsadäquate Positionen zurückzukehren. Oft bieten Fabrik- und Reinigungsarbeiten auch qualifizierten Frauen die einzige Möglichkeit des Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben.

Die Notwendigkeit auf die gerade in den letzten Jahren immer häufiger diskutierten und auch praktizierten neuen, "flexiblen" Beschäftigungsformen, d.h. auf Grauzonenbeschäftigung wie etwa Heimarbeit, Leiharbeit, Arbeit auf Abruf und eben auch die geringfügige Beschäftigung zurückgreifen zu müssen, wird vor allem für Frauen zukünftig zunehmen, und dies trotz weiter steigendem berufsbildendem Qualifikationsniveau. Mit dieser Entwicklung rücken aber auch Arbeitszeitverkürzungen, die einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen darstellen, wieder in fernere Zukunft, während sich indirekte Arbeitszeitverkürzungen als Folge der Arbeitsintensivierung bei sozial ungesicherten Beschäftigungsformen auf Kosten der Betroffenen, d.h. vor allem auf Kosten von Frauen, durchsetzen. Diesen Tendenzen Einhalt zu gebieten, sind sozialpolitische Regelungen längst überfällig.

A N H A N G

7.1 Tabellen

Berufsordnung	Einheit	Erwerbstätige					
		1970	1973	1976	1978	1980	1982
Raumreiniger/ -innen insges.	Tsd.	434	517	534	507	493	539
Raumreinige-rinnen (w)	Tsd.	417	511	526	497	479	523
Raumreinige-rinnen (w)	v.H.	96,1	98,8	98,6	98,0	97,2	97,1
davon: ausländische Raumreinige-rinnen	v.H.	**	**	11,0	10,3	12,1	14,5
Erwerbstä-tige insge-samt (w)	Tsd.	9.602	9.974	9.580	9.695	10.092	10.182

* Ergebnisse der Volks- und Berufszählung
** Für 1970, 1973 liegen die Angaben zu den Ausländerinnenanteilen nicht vor.

Quelle: Stat. Bundesamt, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, Reihe 4.1.2, Fachserie 1:
- für 1982, Stuttgart/Mainz 1984, S. 13, 16, 19, 30 ff,
- für 1980, Stuttgart/Mainz 1982, S. 15, 43 ff,
- für 1978, Stuttgart/Mainz 1980, S. 38, 43,
- für 1975-1976, Stuttgart/Mainz 1979, S. 37, 41.
Stat. Bundesamt, Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1973, Reihe 6, Fachserie A, Stuttgart/Mainz 1974, S. 18
v.H. - Angaben basieren z.T. auf eigenen Berechnungen.

Tabelle 1: Erwerbstätige Raumpflegerinnen von 1970 - 1982[1]

1 Leider waren Ende 1987 immer noch nicht die Erhebungsergebnisse von 1984 vom Statistischen Bundesamt erhältlich, so daß im weiteren nur auf die Daten von 1982 Bezug genommen werden kann. Das Problem aktueller Daten für Forschung und Planung manifestiert sich hier in eklatanter Weise.

Berufsordnung	Einheit	Beschäftigte			
		1978	1979	1980	1983
Raumreiniger/ -innen insges.	Tsd.	505,1	504,5	506,9	492,6
davon: Raumreinige- rinnen (w)	Tsd.	483,7	482,9	484,9	470,9
Raumreinige- rinnen (w)	v.H.	95,8	95,7	95,7	95,6
Beschäftigte insges. (w)	Tsd.	7.618,1	7.856,3	8.098,0	7.902,2

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Sonderauswertungen: Sozialversicherungpflichtig Beschäftigte nach Berufsordnungen 1978, 1979, 1980, o.S. und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsordnungen und Alter 1983, S. 12 und S. 44;
v.H.- Angaben basieren auf eigenen Berechnungen.

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Raumreinigerinnen von 1978 - 1983

Berufsordnung	Einheit	Erwerbstätige insgesamt	Davon im Alter von... bis unter... Jahren					
			15-25	25-35	35-45	45-55	55-65	65 u.mehr
Bürofachkräfte (w)	Tsd.	1.995	540	485	476	322	163	8
	v.H.	100	27,1	24,3	23,9	16,1	8,2	0,4
Verkäuferinnen (w)	Tsd.	1.030	307	173	249	197	90	14
	v.H.	100	29,8	16,8	24,2	19,1	8,7	1,4
Raumreinigerinnen (w)	Tsd.	523	25	81	146	184	81	6
	v.H.	100	4,8	15,5	27,9	35,2	15,5	1,1
Erwerbstätige insges. (w)	Tsd.	10.182	2.384	2.289	2.362	1.984	1.005	159
	v.H.	100	23,4	22,5	23,2	19,5	9,9	1,6

Quelle: Stat. Bundesamt (1984), a.a.O., S. 62 ff;
v.H.-Angaben basieren auf eigenen Berechnungen.

Tabelle 3: Erwerbstätige Frauen in ausgewählten Berufsordnungen nach Altersgruppen 1982 [2]

2 Zur besseren Vergleichbarkeit werden in allen folgenden Tabellen und Übersichten die Angaben für die drei am häufigsten ausgeübten "Frauenberufe", d.h. auch für Bürofachkräfte und Verkäuferinnen offengelegt.

Berufsordnung	Einheit	Erwerbstätige insgesamt	Davon mit ....normalerweise geleisteten Arbeitsstunden je Woche 15-20	20-35	36-44	45-54	55 u.mehr
Bürofachkräfte (w)	Tsd.	1.995	110	471	1.363	28	22
	v.H.	100	5,5	23,6	68,3	1,4	1,1
Verkäuferinnen (w)	Tsd.	1.030	94	312	529	48	47
	v.H.	100	9,1	30,3	51,4	4,7	4,6
Raumreinigerinnen (w)	Tsd.	523	182	220	119	---	---
	v.H.	100	34,8	42,1	22,8	---	---
Erwerbstätige insgesamt (w)	Tsd.	10.182	830	2.294	6.141	425	492
	v.H.	100	8,2	22,5	60,3	4,2	4,8

Quelle: Stat. Bundesamt (1984), a.a.O., S. 42 ff;
v.H.-Angaben basieren auf eigenen Berechnungen.

Tabelle 4: Erwerbstätige Frauen in ausgewählten Berufsordnungen nach normalerweise wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden 1982

Berufsordnung	Einheit	Erwerbstätige insgesamt	Davon mit einem monatlichen Nettoeinkommen von unter 600	600 bis unter 1000	1000 bis unter 1200	1200 bis unter 1400	1400 bis unter 1800	über 1800*	DM o. Angaben
Bürofachkräfte (w)	Tsd.	1.995	259	365	216	264	459	313	114
	v.H.	100	13,0	18,3	10,8	13,2	23,0	15,7	5,7
Verkäuferinnen (w)	Tsd.	1.030	283	329	139	94	72	31	77
	v.H.	100	27,5	31,9	13,5	9,1	7,0	3,0	7,5
Raumreinigerinnen	Tsd.	523	245	148	53	38	25	—	8
	v.H.	100	46,8	28,3	10,1	7,3	4,8	—	1,5
Erwerbstätige insges. (w)	Tsd.	10.182	1.704	2.021	1.226	1.151	1.614	1.378	1.088
	v.H.	100	16,7	19,8	12,0	11,3	15,9	13,5	10,7

* Auf die Darstellung der oberen Einkommensklassen wurde hier im einzelnen verzichtet. Differenzen in der Summe aller Erwerbstätigen und der jeweiligen Zahl der Gesamterwerbstätigen ergeben sich durch die geringe Besetzung der oberen Einkommensklassen und damit verbundenen Rundungsfehlern.

Quelle: Stat. Bundesamt (1984), a.a.O., S. 47 ff;
v.H.- Angaben basieren auf eigenen Berechnungen.

Tabelle 5: Erwerbstätige Frauen in ausgewählten Berufsordnungen nach monatlichem Nettoeinkommen 1982

Berufsordnung	Einheit	Erwerbstätige insgesamt	Davon mit Volks-(Haupt-)schulabschluß*	Realschul- o. gleichw. Abschluß	Fach-/Hochschulreife
Bürofachkräfte (w)	Tsd.	1.995	1.014	838	136
	v.H.	100	50,8	42,0	6,8
Verkäuferinnen (w)	Tsd.	1.030	889	121	16
	v.H.	100	86,3	11,7	1,6
Raumreinigerinnen (w)	Tsd.	523	506	13	—
	v.H.	100	96,7	2,5	—
Erwerbstätige insges. (w)	Tsd.	10.182	6.605	2.514	1.030
	v.H.	100	64,9	24,7	10,1
Erwerbstätige insges. (w)	Tsd.	16.592	11.615	2.731	2.162
	v.H.	100	70,0	16,5	13,0

* Sonderschulen sind in dieser Statistik den Volksschulen zugeordnet.

Quelle: Stat. Bundesamt (1984), a.a.O., S. 32 ff;
v.H.-Angaben basieren auf eigenen Berechnungen.

Tabelle 6: Erwerbstätige Frauen in ausgewählten Berufsordnungen nach allgemeinbildendem Schulabschluß 1982

Berufsordnung	Einheit	Erwerbstätige insgesamt	Davon mit Lehr-/Anlernausbildung	Fachschulabschluß	Fachhochschulabschluß	Hochschulabschluß
Bürofachkräfte (w)	Tsd.	1.995	1.425	49	18	17
	v.H.	100	71,4	2,5	0,9	0,9
Verkäuferinnen (w)	Tsd.	1.030	681	7	—	--
	v.H.	100	66,1	0,7	—	--
Raumreinigerinnen (w)	Tsd.	523	121	--	—	--
	v.H.	100	23,1	--	—	--
Dtsch. Raumreiniger.(w)	Tsd.	447	112	--	—	--
	v.H.	100	25,1	--	—	--
Erwerbstätige insges. (w)	Tsd.	10.182	5.220	299	127	525
	v.H.	100	51,3	2,9	1,2	5,2
Erwerbstätige insges. (m)	Tsd.	16.592	9.380	1.469	591	1.066
	v.H.	100	56,5	8,9	3,6	6,4

* Die Differenz zwischen der Summe der Einzelangaben und der Zahl der jeweiligen Gesamterwerbstätigen entspricht dem Anteil Ungelernter.

Quelle: Stat. Bundesamt (1984), a.a.O, S. 32 ff;
V.H.-Angaben basieren auf eigenen Berechnungen.

Tabelle 7: Erwerbstätige Frauen in ausgewählten Berufsordnungen nach berufsbildendem oder Hochschulabschluß 1982

Berufsordnung	Berufsunfähigkeit		Erwerbsunfähigkeit bei einer Wartezeit von 60 Monaten		240 Monaten	
	abs.	v.H.	abs.	v.H.	abs.	v.H.
Hilfsarbeiterinnen ohne nähere Tätigkeitsangabe (w)	232	24,7	6323	24,7	6	33,3
Arbeitskräfte ohne nähere Tätigkeitsangabe (w)	260	27,6	8593	33,5	6	33,3
Raumreinigerinnen (w)	98	10,4	3436	13,4	-	—

Quelle: Verband deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.), Statistik, Rentenzugang des Jahres 1984, einschließlich Rentenwegfall/Rentenumwandlung, Bd. 66, Frankfurt/M. 1985, S. 89 ff.

Tabelle 8: Verteilung der Frührenten-Neuzugänge 1984 an pflichtversicherte Frauen nach Berufsordnungen vor Eintritt des Versicherungsfalles (Arbeiterrentenversicherung)

Zur Erkrankung führende Tätigkeit* (Berufsordnung)	Erwerbstätige insgesamt (w) in Tsd.**	Berufsbedingte BK-Fälle pro Jahr in Tsd. (=Verbreitung)	Berufsbedingte BK-Fälle pro Jahr auf 1.000 Erwerbstätige (=Risiko)
Raumreinige-rinnen (w)	387	120	0,30
Erwerbstätige insgesamt	26.323	16.251	0,62

* Tätigkeit ist hier (auch im Gegensatz zur Statistik der Rentenversicherungsträger) nicht die zum Zeitpunkt der Berufskrankheitsmeldung ausgeübte, sondern diejenige, die sicher oder wahrscheinlich zur Berufskrankheit geführt hat.

** Die Zahlen beziehen sich auf die Berufszählung 1979 des Stat. Bundesamtes.

Quelle: Eggeling, F.; Berufskrankheitenrisiken, BAU- Forschungsbericht Nr. 248, Dortmund 1980 a, S. 293.

Tabelle 9: Verbreitung und Risoko berufsbedingter Berufskrankheitsfälle pro Jahr für Raumreinigerinnen in der Zeit zwischen 1971 und 1976

Berufsordnung/ Berufsbezeichnung	BK-Fälle	Anteil berufsbedingter Krankheiten an den BK-Fällen	Berufsbedingte BK-Fälle je 100.000 abhängig Erwerbstätiger pro Jahr
Friseuse	1.349	72,72	510
Schwesternschülerin	273	66,66	419
Pflegeberufe	1.197	81,53	418
Stationshilfe	239	56,06	247
Arzthelferin	225	80,00	166
Arbeiterin o.n.T.	145	62,23	26
Putzfrau	295	45,08	19
Med. techn. Assistentin	315	0,95	7
Verkäuferin	143	21,67	2
Porzellanbelegerin	158	85,44	k.A.

Quelle: Wende, E./Eggeling, F. (1974); a.a.O., S. 201; der relative Anteil berufsbedingter Krankheiten an allen gemeldeten Berufskrankheiten basiert auf eigenen Berechnungen.

Tabelle 10: BK-Fälle und -risiken der 10 Berufe mit den höchsten absoluten BK-Häufigkeiten für weibliche deutsche Beschäftigte

Berufsordnung	Einheit	Erkrankte insgesamt	Davon in der Erkrankungsgruppe Vergiftungen	Phys. Schäd.	Lärm	Strahlen	Infektionen	Lungenkrank.	Haut	Krebs
Raumreinigerinnen (w)	Tsd.	601	7	2	2	-	184	9	395	2
	v.h.	100	1,3	0,3	0,3	-	30,6	1,5	65,7	0,3

(Mehrfachnennungen möglich)

Quelle: Eggeling, F. (1984a), a.a.O., S. 293.

Tabelle 11: Schwerpunkte berufsbedingter Krankheiten bei Raumreinigerinnen in der Zeit von 1971 bis 1976

7.2 Interviewleitfaden

I. Biographisches und Einstellungen zur Arbeit

1. Können Sie mir etwas Über Ihren beruflichen Werdegang erzählen?

   (Berufsverlauf: Schulabschluß (wann?), evtl. Lehre, Berufstätigkeiten mit Wechsel, jeweiliger Dauer, Grund für Wechsel, auch Aushilfstätigkeiten und Heimarbeit; Lebenslauf: Eheschließung, Kinder, Pflege von Eltern u.ä., darauf achten, ob gleichzeitig einer anderen Beschäftigung nachgegangen wird.)

2. -Sie arbeiten zur Zeit als Raumpflegerin.
   a) Wie lange schon?
   b) Was hatten Sie geplant, wie lange wollten Sie ursprünglich in diesem Beruf arbeiten?
   c) In wievielen verschiedenen Betrieben schon? (Berufsinterner Wechsel
   d) Welche Arbeitszeiten haben Sie?
   e) Wieviele Stunden wöchentlich arbeiten Sie?

3. a) Welche Anlässe haben im einzelnen dazu geführt, daß Sie als Raumpflegerin arbeiten? (z.B. Arbeitszeit regelungen, Arbeitsmarkt, Äußerlichkeit der Arbeit, Kinder, finanzielle Notwendigkeiten)
   b) Wie oder wodurch haben Sie Ihre erste Reinigungs-stelle erhalten?

4. Wieso haben Sie eigentlich den eben beschriebenen Berufsweg eingeschlagen? Welche Ereignisse oder Bedingungen haben zu diesem Verlauf geführt?
   (Gründe für Lehre: Eltern, äußere Ereignisse, Gründe für Berufswechsel: Bezahlung, Verantwortung, Befugnisse, Aufstiegschancen, Anerkennung, Unzufriedenheit mit dem Beruf, Art der Tätigkeit, Veränderung der Arbeitszeitregelungen, private Lebensplanung bzw. Umstände wie Ehe, Kinder (Selbstverständlichkeit der Berufsaufgabe), Kindergarten und Öffnungszeiten, soziale Isolation (Vereinbarkeit mit Privatsphäre))

5. a) Welchen Berufswunsch hatten Sie eigentlich ursprünglich? (im letzten Schuljahr)
   - Falls anderer als gelernter oder ausgeübter:
   b) Warum?
   c) Warum haben Sie diesen Beruf nicht ergriffen?

6. - (Falls noch nicht ausdrücklich erzählt:)
   a) Haben Sie zeitweise auch gar nicht gearbeitet?
   - Wenn ja:
   b) Wie lange, warum und wann?
   c) Welche Gründe führten zum Wiedereintritt ins Berufsleben?

7. Was ist an Ihrer heutigen Arbeit für Sie das Wichtigste?
   Was ist gut, was ist schlecht? (Vor- und Nachteile)

8. Welche Erfahrungen haben Sie mit Ihren anderen Berufstätigkeiten gemacht?
   Was war gut, was war schlecht? (Vergleiche auch zur Tätigkeit als Raumpflegerin)

9. a) Können Sie Erfahrungen aus Ihren anderen Berufstätigkeiten in Ihre jetzige Tätigkeit einbringen?
   - Wenn Ja:
   b) Welche?

10. a) Welche Voraussetzungen benötigen Sie zur Ausübung Ihrer jetzigen Tätigkeit?
10. b) Kann jeder diesen Beruf ausüben? (Geschlecht)

11. a) Wie sieht Ihr Alltag aus? (Organisation des Alltags)
   - Gegebenenfalls:
   b) Wo haben Sie Ihre Kinder während der Berufstätigkeit?

12. Wie sehen Sie das mit den Anforderungen aus Ehe und Familie einerseits und aus der Berufstätigkeit andererseits?
   (Spannungsfeld von Familie und Beruf, individueller Bedeutungsgehalt von Arbeit)

13. Wie wichtig ist für Sie die Berufstätigkeit?

14. Würden Sie sich eher als Familien- oder als Berufsmensch bezeichnen?

15. a) Würden Sie auf eine Berufstätigkeit lieber ganz verzichten?
    - Wenn ja:
    b) Unter welchen Bedingungen bzw. warum wollen Sie lieber zu Hause bleiben?
    c) Sind es vorwiegend finanzielle Motive, die Sie veranlassen als Raumpflegerin zu arbeiten?

16. a) Welche Einstellung hat Ihr Mann zu Ihrer Berufstätigkeit?
    b) Übernimmt er Aufgaben im Haushalt und/oder in der Kindererziehung?
    c) Falls gegeben: Hat er das auch getan, als Sie ganztags zu Hause waren? Ab wann hat er geholfen?

17. a) Wissen Sie, wie lange Sie noch als Raumpflegerin arbeiten wollen?
    - Wenn ja:
    b) Warum bis zu diesem..... Zeitpunkt?

18. a) Planen Sie einen Berufswechsel oder eine Rückkehr in Ihren alten Beruf?
    - Wenn ja:
    b) Wann und warum, warum zu diesem Zeitpunkt?

19. Haben Sie schon einmal versucht, wieder in einem anderen Beruf unterzukommen?
    (Wann, was, Erfahrungen; wenn nein: warum nicht?)

20. Wie schätzen Sie die Möglichkeiten ein, wieder in einem anderen Beruf unterkommen zu können?
    (Arbeitsmarkt, Qualifikation, Alter u.ä.)

21. Haben Sie den Eindruck, daß Sie als Raumpflegerin von anderen Leuten z.T. abwertend betrachtet werden?
(Wird auf Sie herabgesehen?)
- Wenn ja:
- Woran machen Sie das fest?
- Von welchen Personen besonders?
- Wie reagieren Sie darauf? (Verheimlichungsstrategien)

II. Arbeitssituation

22. Sind Sie sozialversicherungsfrei beschäftigt? (geringfügig beschäftigt, 400,-- DM-Kraft).
-falls 22. nein, weiter mit Frage 27!

23. Welche Bedeutung hat es für Sie, daß Sie nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, d.h. keine Rentenansprüche erwerben?

24. Über wen sind Sie krankenversichert?

25. Waren Sie früher auch sozialversicherungsfrei beschäftigt?

26. Üben Sie mehrere solcher geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse aus? War das früher der Fall?
(Wie ist das bei Ihren Kolleginnen?)

27. a) Besitzen Sie einen Arbeitsvertrag (schriftlich)? (Wie sieht er aus, was ist in ihm genau festgelegt?)
    b) Wie hoch ist Ihr Stundenlohn?
    c) Bekommen Sie außerdem Zulagen, Fahrgeld o.ä.?
    d) Wie hoch ist Ihr monatlicher Verdienst etwa?
    e) Leisten Sie manchmal Mehrarbeit ("Überstunden")?
    f) Meinen Sie, daß sie gemäß Ihrer Arbeitsleistung entlohnt werden?

28. a) In welcher privaten Gebäudereinigungsfirma arbeiten Sie zur Zeit?
    b) Wie lange schon?
    (Antworten aus Frage I./1. berücksichtigen)

29. Wissen Sie, wieviele Beschäftigte diese Firma hat?

30. a) In welcher Objektart reinigen Sie? (Schule, Büro etc.)
    b) Haben Sie schon in einer anderen Objektart gereinigt?
    - Wenn ja:
    c) Gibt es gute und schlechte Objektarten?

31. Was reinigt "Ihre" Firma alles in "Ihrem" jetzigen Objekt?

32. Gibt es gute und schlechte Reinigungsarbeiten? (Beschreiben)

33. a) Sind Sie angelernt oder eingewiesen worden? (Wie war das bei Ihren Kolleginnen?)
    b) Haben Sie Reinigungstechniken erlernt? (Wenn ja, genauer nachfragen)

34. Arbeiten Sie in einer <u>Kolonne</u> gemeinsam mit Kolleginnen und hat jede dabei bestimmte Teilaufgaben oder haben Sie ein <u>eigenes Revier</u>, in dem Sie eigenverantwortlich die anfallenden Arbeiten erledigen?

35. Arbeiten Sie überwiegend in der gleichen Kolonne bzw. dem gleichen Revier?
(Ist das so üblich, auch bei Kolleginnen?)

36. Wurden Sie schon innerhalb "Ihres" Betriebes oder Objektes umgesetzt?
(Wie häufig, warum, Beurteilung)

37. a) Welche Vorgesetzten haben Sie?
(Vorarbeiter/in, Objektleiter/in etc.)
b) Wie sieht die betriebliche Hierarchie aus?

38. a) Ist während Ihrer Arbeit immer ein(e) Vorgesetzte(r) zugegen?
(Genauer nachfragen, wo und was sie/er macht)
- Wenn ja:
b) Wie finden Sie das?

39. a) Wird Ihre Arbeit täglich kontrolliert?
(Nachfragen über Rückmeldung und Beschwerden)
b) Wie ist das bei Ihren Kolleginnen?
c) Empfinden Sie die Kontrollen übertrieben?
(Warum?)

40. Beschreiben Sie doch bitte einmal Ihren täglichen Arbeitsablauf und Ihre Arbeitsaufgaben.
(Was wird gereinigt, mit welchen Verfahren?)

41. Haben Sie jeden Tag die gleichen Aufgaben zu erledigen?

42. Gibt es Aufgaben bzw. Arbeiten, die Sie nicht täglich sondern in anderen Rhythmen zu erledigen haben?

43. Sind Sie auch an einer Grundreinigung beteiligt oder beteiligt worden?
(Wann, wie häufig, wie war das? Vergleich zur Unterhaltsreinigung)

44. Wissen Sie, wie groß Ihr tägliches Arbeitsquantum ist?
(In qm oder Stückzahlen)

45. a) Welche Arbeitsgeräte, -materialien, -maschinen stehen Ihnen zur Verfügung?
(Kleidung, Gerätewagen, Eimer, Lappen, Staubsauger, Fransenmop, Reinigungsmittel etc.)
b) Benutzen Sie alle diese Ihnen zur Verfügung gestellten Dinge auch?
(Welche nie, welche immer, welche manchmal? Vor allem nach Handschuhen fragen)
c) Wie ist das bei Ihren Kolleginnen?

46. Ist die Anwendung oder Handhabung einiger dieser von Ihnen genannten Dinge besonders schwierig?
(Haben Sie z.B. Probleme mit der Handhabbarkeit von Staubsaugern oder anderen Maschinen?)

47. a) Mit welchen Reinigungsmitteln welcher Art arbeiten Sie?
(Proben, Kunststoffreiniger)
47. b) Mischen Sie sich auch einmal selbst ein Reinigungsmittelgemisch aus einzelnen Mitteln zusammen?

48. Aus welchen Materialien sind die von Ihnen zu reinigenden Flächen oder Gegenstände?
(Zu welchen Anteilen Kunststoff, Stein, Glas, Holz, Metall, Porzellan?)

49. Mit welchen Reinigungsverfahren werden von Ihnen die Fußböden gereinigt?
(Naß- oder Trockenwischverfahren)

50. Wissen Sie, ob die elektrischen Geräte, mit denen Sie arbeiten, in bestimmten Abständen auf ihre Brauchbarkeit hin überprüft werden?
(Wie häufig, genauer nachfragen)

51. Sie sind jetzt ... lange in Ihrer jetzigen Firma beschäftigt.
(Waren vorher ... lange in anderen Reinigungsfirmen geschäftigt.)
Haben Sie den Eindruck, daß Ihre Kolleginnen häufig wechseln?
(Zeiten oder Rhythmen versuchen festzulegen)

52. a) Kennen Sie Ihre Kolleginnen mit denen Sie im gleichen Objekt arbeiten?
    b) Können Sie den Anteil der Ausländerinnen schätzen?
    c) Hätten Sie gerne mehr Kontakt zu Ihren Kolleginnen?
    d) Sprechen Sie mit Ihren Kolleginnen über die Arbeit?
    e) Haben Sie schon einmal gemeinsam versucht, Änderungen im Betrieb durchzusetzen?
    (z.B. Arbeitszeitregelungen, Fahrgeldzuschüsse, Arbeitsorganisation, o.ä.)

53. a) Kennen Sie die Beschäftigten, die an den von Ihnen zu reinigenden Arbeitsplätzen tätig sind?
    b) Wenn ja: wie kommt das/wodurch ergibt sich das?
    Wenn nein: wäre das wünschenswert

54. Sind Sie von Ihrem Betrieb über Arbeitssicherungsfragen oder Unfallverhütungsvorschriften aufgeklärt worden?

55. a) Stehen Ihnen Umkleide- und Waschräume zur Verfügung?
    b) Wenn nein: wo waschen Sie sich und ziehen sich um?
    c) Werden Ihnen Mittel zur Reinigung und Pflege der Hände zur Verfügung gestellt?

56. Wenn Sie Ihre Arbeit jetzt einmal zusammenfassend betrachten, was verlangt Ihre Tätigkeit in besonderem Maße von Ihnen?
    (Körperliche Geschicklichkeit, gute Nerven, schnelles Reaktionsvermögen, Aufmerksamkeit etc.)

57. a) Welche Arbeitsanforderungen empfinden Sie als besonders belastend?
    (Warum, worin bestehen die Belastungen? Schwere der Arbeit, Arbeitstempo, Arbeitsleistung, Monotonie, betriebliche Kontrolle, A-zeiten, Unterforderung, fehlender Handlungsspielraum bzw. fehlende eigene Arbeitseinteilung, räumliche Bedingungen (Zugluft Wärme o.ä.), Zeitdruck)
    b) Glauben Sie, daß man diese Belastungen reduzieren kann? (Vorschläge)

58. Worin sehen Sie die größten Vorteile Ihrer Arbeit begründet?
(A-zeiten, Wochenarbeitszeit, als Übergangsstadium, als Zwischenphase, durch relative Unverbindlichkeit, Anerkennung, Geld, Kontakt)

59. Was ist das Wichtigste an einer Arbeit, die Sie gerne ausüben würden. Wie müßte eine solche Arbeit aussehen?

60. Welche der folgenden Bedingungen sind in Ihrer Arbeitsumwelt bzw. bei Ihrer Tätigkeit vorhanden?
-Ungünstige Beleuchtungsverhältnisse
-Temperaturschwankungen (auch auf Jahreszeiten beziehen)
-Hitze/Kälte
-Zugluft
-Feuchtigkeit/Nässe/Glätte
-Lärm
-Unangenehme Gerüche
-Staub/Schmutz
-Schweres Heben und/oder Tragen
-Zwangshaltungen
-Monotone Arbeiten
-Arbeitsdruck/Zeitdruck
-Soziale Isolation
-Starke Kontrolle
-Unterforderung

III. Befindlichkeiten

61. Haben Sie sich schon einmal während Ihrer Tätigkeit als Raumpflegerin verletzt oder hatten Sie schon einmal einen Unfall?
(Wann, woran, welchen Körperteil, Grad der Verletzung abschätzen, Maßnahmen, Arbeitsunfähigkeiten, wurde dies gemeldet?)

62. Sind Sie schon einmal arbeitsmedizinisch untersucht worden?
(Warum, was ist dabei herausgekommen?)

63. Welche Krankheiten hatten Sie im letzten Jahr?
(Wie lange waren Sie ungefähr krank? Waren Sie krankgeschrieben bzw. konnten Sie nicht zur Arbeit?)
-Hautkrankheiten
-Magen-, Darmkrankheiten
-Infektionskrankheiten
-Vergiftungen
-Herz-Kreislauf-Krankheiten
-Krankheiten des Atmungstraktes
Lungenentzündung, Asthma, Bronchitis)
-Bandscheiben-Probleme
-Gelenkentzündungen
-Unterleibskrankheiten
-Nieren-, Blasenkrankheiten

64. a) Welche Beschwerden hatten Sie im letzten Jahr?
(Wann war das bzw. wie häufig, wo haben Sie gerade in welcher Tätigkeit gearbeitet, Ursachen)
-Rückenschmerzen bzw. Kreuzschmerzen, Bandscheibenbeschwerden
-Schulter- und Nackenschmerzen (Verkrampfungen)
-Beschwerden am Bewegungsapparat
-Gliederschmerzen infolge Kraftaufwand
-Beinbeschwerden/Kniebeschwerden
-Unterleibsbeschwerden
-Schwindelgefühl/Bluthochdruck oder Kreislaufbeschwerden
-Kopfschmerzen
-Schlafstörungen
-Erkältungskrankheiten
-Rheuma
-Magenbeschwerden/Darmbeschwerden
-Nieren- und Blasenbeschwerden
-Entzündungen der Atmungsorgane und Asthmasymptome
-Hautausschläge
-Juckreiz
-Übelkeit
-Abgespanntheit (Fühlten Sie sich zerschlagen?)
-Konzentrationsschwäche, Geistesabwesenheit
-Neigung zu Nervosität
-Augenreizungen
-Vergiftungserscheinungen

65. Nehmen Sie häufig Tabletten?
(Welche, besonders auf Beruhigungs- und Schlaftabletten achten, evtl. Namen)

66. Haben Sie den Eindruck, daß Sie genügend Schlaf bekommen? Können Sie abends schnell einschlafen oder trinken Sie Bier o.ä., um schneller abschalten zu können?

IV. Sozialstat. Angaben (soweit noch nicht genannt)

-Alter
-Schulausbildung (Abschluß)
-Familienstand
-Kinder
-Beruf des Mannes
-Beruf der Eltern (Mutter auch Putzfrau gewesen?)
-Einkommen des Mannes (netto)

7.3 LITERATURVERZEICHNIS

ALBERS, H.: Umsatzexpansion der Gebäudereiniger hält an, in : rationell reinigen, Heft 8, 1979

ALHEIT, P./DAUSIEN, B.: Arbeitsleben. Eine qualitative Untersuchung von Arbeiterlebensgeschichten, Frankfurt/Main 1985

AUTORENKOLLETIV: Gebäudereinigung, Leipzig 1980

BAETHGE, M./ESSBACH, W.(Hrsg.): Soziologie: Entdeckung im Alltäglichen, Frankfurt/Main 1983a

BECKER-SCHMIDT, R.: "Vor Arbeit hab'ich noch nie zurückgeschreckt - irgendwie ging's immer...", in: Becker-Schmidt, R. u.a. (1983), a.a.O.

BECKER-SCHMIDT, R./BRANDES-ERLHOFF, U./RUMPF, M./SCHMIDT, B.: Arbeitsleben-Lebensarbeit, Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen, Bonn 1983

BECKER-SCHMIDT, R./SCHMIDT, B.: Widerstreitende Interessen: Familie ohne Beruf, Familie und Beruf, in: Becker-Schmidt, R. u.a. (1983), a.a.O.

BECKER-SCHMIDT, R.: Widerspruch und Ambivalenz: Theoretische Überlegungen, methodische Umsetzungen, erste Ergebnisse zum Projekt: Probleme lohnabhängig arbeitender Mütter",in: Becker-Schmidt, R. u.a. (1983), a.a.O.

BERNSTEIN, D.: The subcontracting of cleaning work: a case in the casualisation of labour, in: The Sociological Review, vol. 34, No. 24, May 1986

BÜRKHARDT, D./OPPEN, M.: Sind Frauen häufiger krank? Arbeitsunfähigkeitsrisiken erwerbstätiger Frauen, Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) IIVG/pre 84-216, Berlin Juni 1984

BERICHT DER BUNDESREGIERUNG über den Stand der Unfallverhütung und das Unfallgeschehen in der Bundesrepublik Deutschland - Unfallverhütungsbericht 1983, Bundestagsdrucksache 10/2353 vom 14.11.84

BLÄTTER ZUR BERUFSKUNDE, Bd. 1e: Gebäudereiniger 1 - IX B 201, Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), 3. Auflage, Bielefeld 1985

BLOHMKE, M./REIMER, F.: Krankheit und Beruf, Heidelberg 1980

BLÜTHMANN, H.: Lohn für tote Seelen in: DIE ZEIT, Nr. 15 vom 27.1.1978

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Klassifizierung der Berufe, Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen - Stand Dez. 1980, Nürnberg 1981

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Sonderauswertungen: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsordnungen 1978, 1979, 1980 und Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsordnungen und Alter 1983

BUNDESINNUNGSVERBAND DES GEBÄUDEREINIGER-HANDWERKS (Hrsg.): Rationalisierung in der Gebäudereinigung - Kostenreduzierung durch Kooperation, Tagungsband des GIB-Kongresses, Düsseldorf 1982

BUNDESTAGSDRUCKSACHE 10/2559: Entwurf eines Gesetzes zum Schutze der Teilzeitbeschäftigten, SPD-Bundestagsfraktion 5.12.84

BUNDESVERBAND DER ORTSKRANKENKASSEN u.a.: Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen und geringfügigen selbständigen Tätigkeiten, - gültig vom 1.1.1983, November 1982

BRINKMANN, CH./KOHLER, H.: Am Rande der Erwerbsbeteiligung: Frauen mit geringfügiger, gelegentlicher oder befristeter Arbeit, in: Beitrag zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 56, Probleme der Messung und Vorausschätzung des Frauenerwerbspotentials, Nürnberg 1981

BRINKMANN, CH./KOHLER, H./REYHER, L: Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, 1986

BÜCHTEMANN, CHR.F./SCHUPP, J.: Zur Sozio-Ökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland, - Analysen aus der ersten Welle des "Sozio-ökonomischen Panel" WZB IIM/LMP 86-15, Berlin, Oktober 1986

CHABERNY, A./PARMENTIER, K./SCHNUR, P.: Ausbildungsspezifische Strukturdaten, Teil 1: Betriebliche Ausbildung, Ergänzung zum ABC-Handbuch, Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 61.1, Nürnberg 1982

CHABERNY, A./PARMENTIER, K./SCHNUR, P.: Berufsspezifische Strukturdaten Ergänzungen zum ABC-Handbuch, in: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 60, 2. Auflage, Nürnberg 1982

DÄUBLER, W.: Das Arbeitsrecht 2, Reinbeck 1979

DAK-INFORMATIONEN: November 1984

DEGEN,B.: Teilzeitarbeit und Arbeitsrecht, - Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen -, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10, 1987

DEMMER, H./KÜPPER, B.: Arbeitsbelastungen von Frauen im Paketdienst, in: WSI-Mitteilungen, Heft 8, 1986

DEMMER, H./KÜPPER, B.: Belastungen bei Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt werden, BAU-Forschungsbericht Nr. 383, Dortmund 1984

DEUTSCHER REICHSANZEIGER UND PREUSSISCHER STAATSANZEIGER: Nr. 287, vom 8.12.1934

DIE BERUFSKRANKHEITENVERORDNUNG (BEKV): Begründet von Wendland, M.E., Wolff, H.F., Mehrtens, G., Erich Schmidt-Verlag, Bonn 1977

DITTEL:Neuzeitliche Reinigungs-, Pflege- und Desinfektionsmittel für Fußböden,in: Hesmert, E. (Hrsg.) (1980), a.a.O.

DOHRN, M.-J.:Das Gebäudereiniger-Handwerk, Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (Hrsg.), o.J.

ECKART, CHR./JAERISCH, U.G./KRAMER, H.: Frauenarbeit in Fabrik und Familie, Frankfurt/Main 1979

ENGELBRECH , G.: Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, 1987.

ENGELEN-KEFER, U.: Arbeitsmarktpolitische Entwicklung und Probleme, Überblicksreferat auf dem Symposium "Arbeitspolitik in der Wende", Hamburg 20. - 22. 2. 1986

EGGELING, F.:Berufskrankheitenrisiken, BAU-Forschungsbericht Nr. 248, Dortmund 1980a

EGGELING, F.:Zur Epidemiologie der Berufskrankheiten, BAU-Forschungsbericht Nr. 254, Dortmund 1980b

FALKENBERG, V.: Mit dem Bohnersack in der Chemiewolke, in: die tageszeitung vom 12.01.1987

FAULSTICH-WIELAND, H. u.a.: Erfolgreich in der Schule, diskriminiert im Beruf: Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Berufseinmündung,in: Rolff,H.G./ Klemm, K./Tillmann, K.J. (Hrsg.), Jahrbuch der Schulentwicklung, Bd. 3, Weinheim 1984

FAUPEL, G.: Geringfügige und kurzzeitige Beschäftigungen Diskussionsvorschlag des DGB für eine Gesetzesänderung in: Soziale Sicherheit, Heft 2, 1987

FERNLEHRGANG FÜR SICHERUNGSKRÄFTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST: BAGUV-Bundesverband der Unfallsicherungsträger der öffentlichen Hand (Hrsg.), GUV-gesetzliche Unfallsicherung 50.10.13, Lektion 13, Ausgabe 11.82

FIEDLER, A.u.a.: Aspekte gegenwärtiger Frauenarbeit in: Memo-Forum Nr. 4, Bremen 1984

FRESE, M.: Psychische Gesundheit, Arbeitsbedingungen und neue Technologien, in: WSI-Mitteilungen, Heft 4, 1985

FRICZEWSKI, F. u.a. (Hrsg.): Arbeitsbelastung und Krankheit bei Industriearbeitern, Frankfurt/Main 1982

FRICZEWSKI, F. u.a.: Herz-Kreislauf-Krankheiten und industrielle Arbeitsplätze, Forschungsbericht HdA, Wissenschaftszentrum Berlin 1983

GEORG, A./STUPPARDT, R./ZOIKE, E.: Krankheit und arbeitsbedingte Belastungen,Bundesverband der Betriebskrankenkassen (Hrsg.), Essen 1984

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHE DIENSTE, TRANSPORT UND VERKEHR (Hrsg.): Gebäudereinigung - Dokumentation zur Privatisierung und Rückführung in Eigenregie am Beispiel der Stadt Dinslaken, Stuttgart o.J.

GOTTESLEBEN, V.: Nicht formal Qualifizierte am Arbeitsmarkt,in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, 1981

GUTMANN, R./BURGSTALLER, B./PLUNTZ, L.: Arbeitskräfte in Reinigungsberufen, "Fleißige Lieschen" am Rande der Arbeitsgesellschaft, Kammer für Arbeit und Angestellte für Salzburg (Hrsg.), Salzburg 1987

HAAS, J.H./KORB, W./WEILER, K.J.: Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin in der Bauwirtschaft
- Pilotstudie 1: Ergebnis einer Befragung von Beschäftigten in der Bauwirtschaft, Frankfurt/Main 1979

HAAS, J.H./KOLB, W./WEILER, K.J.: Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin in der Bauwirtschaft
- Pilotstudie 2: Ergebnis einer arbeitsmedizinischen Untersuchung vom 24.8.1982, Frankfurt/Main 1984

HAMBURG IN ZAHLEN: Heft 5, 1984

HANDL,J.: Führt die Angleichung der Bildungschancen zum Abbau geschlechtsspezifischer, beruflicher Segregation? in: Zeitschrift für Soziologie (ZFS), Jg. 15, Heft 2, 1986

HAUPTVERBAND DER GEWERBLICHEN BERUFSGENOSSENSCHAFTEN e.V. (Hrsg.): Das Berufskrankheitengeschehen, - Eine exemplarische Darstellung über ausgewählte Berufskrankheiten - , St. Augustin 1985

HAUPTVERBAND DER GEWERBLICHEN BERUFSGENOSSENSCHAFTEN e.V. (Hrsg.): Berufsgenossenschaftliche Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, 2. Auflage, Stuttgart Mai 1981 mit Ergänzungen vom Mai 1984

HAUPTVERBAND DER GEWERBLICHEN BERUFSGENOSSENSCHAFTEN e.V. (Hrsg.): Die Belastung der Berufe durch Berufskrankheiten, St. Augustin, Februar 1986

HANDWERKSZÄHLUNG 1977 in: Wirtschaft und Statistik, Heft 9, 1978

HARDER, H.-J.: Alle Möglichkeiten zur Rationalisierung genutzt?, in: rationell reinigen, Heft 8, 1983

HESMERT, E.: Gebäudereinigung aus volkswirtschaftlicher und soziologischer Sicht,
in: Hesmert, E. (Hrsg.) (1980), a.a.O.

HESMERT, E. (Hrsg.): Moderne Gebäudereinigung, Köln 1980

HESMERT, E.: Technische Hilfsmittel: Grundsätzliches, in: Hesmert, E. (Hrsg.) (1980), a.a.O.

HOFBAUER, H.: Ausbildungs- und Berufsverläufe: Retrospektivanalyse des IAB, in: Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 70, Nürnberg 1982

HOFBAUER, H.: Ausbildungs- und Berufsverlauf bei Frauen mit betrieblicher Berufsausbildung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1987

HOFBAUER, H.: Die Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei Frauen , in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, 1978

HOFFMANN, W.: Der Trick mit den drei Namen, in: DIE ZEIT, Nr. 15, 4.4.1986

HÜLLSTRUNK, L.: Trotz Problemen: Gebäudereiniger weiter im Aufwind,in: rationell reinigen, Heft 10, 1982

JÄGER, W.: Sicherheit bei der Reinigung, in: Die Berufsgenossenschaft, Heft 7, 1983

JENKINS, E.: Teilzeitarbeit: Eine Sackgasse, in: Seidenspinner, G. u.a. (1984), a.a.O.

KAISER, E.: Das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen, in: Die Mitbestimmung, Heft 7, 1986

KELLNER, W.: Leistung und Rationalisierung - eine Forderung an Dienstleistung und Industrie, in: rationell reinigen, Heft 12, 1983

KERN, H./SCHUMANN, M.: Arbeit und Sozialcharakter: alte und neue Konturen, in: Matthes, J. (Hrsg.) (1983), a.a.O.

KERN, H./SCHUMANN, M.: In der Fremde - als Industriesoziologen im Feld, in: Baethge, M., Eβbach, W. (Hrsg.) (1983a), a.a.O.

KOMMUNALE GEMEINSCHAFTSSTELLE FÖR VERWALTUNGSVEREINFACHUNG (Hrsg.): Mittlere Reinigungszeiten in der Gebäudereinigung, KGST-Bericht Nr. 19/1982, Köln 1982

KOMMUNALE GEMEINSCHAFTSSTELLE FÜR VERWALTUNGSVEREINFACHUNG (Hrsg.): Gebäudereinigung: Einsparungsmöglichkeiten bei der Reinigung mit verwaltungseigenen Kräften, KGST-Bericht Nr. 14/1976, Köln 1976

KONSTANTY, R.: Forderungen des DGB zur Fortentwicklung des Entschädigungsrechts der gesetzlichen Unfallversicherung,in: Soziale Sicherheit, Heft 6, 1976

KRAMER, H.: Einleitung, in: Kramer, H. u.a. (1986), a.a.O.

KRAMER, H. u.a.: Grenzen der Frauenlohnarbeit, Frankfurt/Main 1986

KUNZ-SCHERF, I.: Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik,in: WSI-Mitteilungen,, Heft 11, 1985

LANDENBERGER, M.: Flexible Arbeitsformen und soziale Sicherung der Beschäftigten, Wissenschaftszentrum Berlin, discussion-Paper II/LMP 84-17, Berlin 1984

LASZLO, A./BAU, H. u.a.: Qualifikationen und Berufsverlauf, Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, Sonderveröffentlichung IAB und bibb (Hrsg.), Berlin 1981

LOHNTABELLE FÜR DAS GEBÄUDEREINIGERHANDWERK 1986, Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Landesverband Nordmark (Hrsg.), o.J.

LOHNTABELLE ZUM HAMBURGER MONATSLOHNTARIFVERTRAG Nr. 15 von 1.7.83 - 29.2.84, ÖTV (Hrsg.)

LUHMANN, N.: Gesellschaftsstruktur und Semantik, Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft, Bd. 1, Frankfurt/Main 1980

LUTZ, W.: Lehrbuch für die Reinigungs- und Hygienetechnik, Dettingen 1979

MATTHES, J. (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt/Main 1983

MENG, : Durchführung, insbesondere Arbeitsorganisation in der Gebäudereinigung,in: Hesmert, E. (Hrsg.) (1980), a.a.O.

MINSSEN, H.: Zur Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, ÖTV (Hrsg.), Stuttgart 1977

MÖLLER, C.: Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse, in: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Heft 9/10, 1983

MÜLLER, U./GOLDMANN, M.: Junge Frauen als Auszubildende und Berufstätige im Warenverkauf - Berufliche Sozialisation, Arbeits- und Lebensperspektiven, Zwischenbericht Sozialforschungstabelle Dortmund 1983

MÜLLER, W.: Das Berufsekzem, Berlin 1980

MÜLLER, W./WILLMS, A./HANDL, J.: Strukturwandel der Frauenarbeit 1880 - 1980, Frankfurt/Main 1983

NASCHOLD, F.: Zu einigen Grundproblemen der gegenwärtigen Belastungsforschung, in: Friczewski, F. u.a.(Hrsg.) (1982), a.a.O.

NOLTE, K.:In 23 Sekunden muß die Koje neu bezogen sein, in: Lübecker Anzeigen und Nachrichten vom 11.07.1985

o.A.: Die optimale Mechanisierungsstufe, in: rationell reinigen, Heft 10, 1983

o.A.:Abrechnungen mit Toten, Die Branche der Gebäudereiniger hat ein schlechtes Image, in: manager magazin, Heft 2, 1987

o.A.:Die Gebäudereiniger, Junges Handwerk für alte Probleme, Hannover 1980, (Steinbock Verlag)

o.A.:Ein glücklicher Mensch,in: manager magazin, Heft 2, 1987

o.A.:Fakten und Vergleichszahlen aus öffentlichen Verwaltungen, in: rationell reinigen, Heft 1, 1983

o.A.:In staatlichen Gebäuden sollen nur noch Versicherte putzen, in: Süddeutsche Zeitung vom 13.1.1987

o.A.:Saubermacher in den eigenen Reihen, in: rationell reinigen, Heft 2, 1985

o.A.:Schutzkleidung gab es nicht, in: Frankfurter Rundschau vom 17.11.1984

o.A.:System versaut (Rubrik Kriminalität) in: Der Spiegel Nr. 10, 1986

o.A.:Unlauteren Praktiken einen Riegel vorschieben
in: rationell reinigen, Heft 2, 1985

o.A.:Zwei-Stunden-Jobs ohne Versicherung - Warum?
in: rationell reinigen, Heft 11, 1986

OPPEN, M./BÜRKHARDT, D./SCHNEIDER, H.: Verteilung von Arbeitsunfähigkeitsrisiken in der Erwerbsbevölkerung - Berliner Krankenstand im internationalen Vergleich, Gesellschaft für Strahlen- und UmweltforschungmbH München, Bereich Projektträgerschaft, München 1984

OSTWALD, U.: Operation '82 - Auswirkungen auf die Unternehmen des Gebäudereiniger-Handwerks,
in: rationell reinigen, Heft 1, 1982

OSTWALD, U.: Sozialversicherungspflicht für alle?
in: rationell reinigen, Heft 2, 1981

OSTWALD, U.: Wachstum mit Fragezeichen, in: rationell reinigen, Heft 3, 1982

OSTWALD, U.: Zahlen und Grenzen in Tarifverträgen und Gesetzen, in: rationell reinigen, Heft 7, 1981

PETERSSON, NILS F. u.a.: Undersökningsrapport av lokalvårdares arbetsmiljö, Undersökningsrapport AMA 003/75, Arbetarskyddsstyrelsen 1975

PREISER, K./WITT, K.: Arbeitsunfähigkeiten, Berufskrankheiten und Mobilität in Berufen, BAU-Forschungsbericht Nr. 251, Dortmund 1980

PREISER, K.: Statistik der Schichtarbeit,
BAU-Forschungsbericht Nr. 249, Bd. 1, Dortmund 1980

PRÜF- UND BERATUNGSSTELLE DES GEBÄUDEREINIGERHANDWERKES e.V.: Informationsbroschüre, Hamburg o.J.

RAHMENTARIFVERTRAG FÜR DIE GEWERBLICHEN ARBEITNEHMER DES GEBÄUDEREINIGER-HANDWERKS VOM 17. JULI 1984: Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Bundesvorstand (Hrsg.), Frankfurt/Main 1984

RATIONELL REINIGEN:
Heft 5, 1977
Heft 8, 1978
Heft 2, 1982
Heft 12, 1983

RHEINISCH-WESTFÄLISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (Hrsg.): Die Konjunktur im Handwerk, Essen 1976

RHEINISCH-WESTFÄLISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (Hrsg.): Die Konjunktur im Handwerk, Essen 1985

ROLFF, H.G./KLEMM, K./TILLMANN, K.J. (Hrsg.): Jahrbuch der Schulentwicklung, Bd. 3, Weinheim 1984

RÜHL, R.: Gebäudereinigung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht, in: rationell reinigen, Heft 2, 1979

SCHARF, B.: Frühinvalidität - Zur sozialpolitischen Bedeutung der beruflich-sozialen Ausgliederung leistungsgeminderter, gesundheitlich Beeinträchtigter und Behinderter, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10, 1980

SCHÖLL-SCHWINGHAMMER, J.: Frauen im Betrieb, Arbeitserfahrungen und Arbeitsbewußtsein, Frankfurt/Main 1979

SCHUMANN, M. u.a.: Rationalisierung, Krise, Arbeiter, Frankfurt/Main 1982

SCHUMM-GARLING, U.: Soziologie des Industriebetriebes, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1983

SCHUNTER-KLEEMANN, S.: Frauenbefreiung à la Blüm - Neue Gesetzesvorhaben aus Bonn und ihre Folgen, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 9, 1984

SEIDENSPINNER, G. u.a.: Vom Nutzen weiblicher Lohnarbeit, Opladen 1984

STATISTISCHES BUNDESAMT: Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen 1975 bis 1976, Reihe 4.1.2, Fachserie 1, Stuttgart/Mainz 1979

STATISTISCHES BUNDESAMT: Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen 1978, Reihe 4.1.2, Fachserie 1,Stuttgart/Mainz 1980

STATISTISCHES BUNDESAMT: Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen 1980, Reihe 4.1.2, Fachserie 1,Stuttgart/Mainz 1982

STATISTISCHES BUNDESAMT: Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen 1982, Reihe 4.1.2, Fachserie 1,Stuttgart/Mainz 1984

STATISTISCHES BUNDESAMT: Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1973, Reihe 6, Fachserie A, Stuttgart/Mainz 1984

STATISTISCHES BUNDESAMT: Handwerkszählung 1977, Heft 3, Wiesbaden 1977

STATISTISCHES BUNDESAMT: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer 1983, Reihe 4.2, Fachserie 1, Stuttgart/Mainz 1984a

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER (Hrsg.): Statistik, Rentenzugang des Jahres 1984 einschließlich Rentenwegfall/Rentenumwandlung, Bd. 66, Frankfurt/Main 1985

VOCKE, H.: Geschichte der Handwerksberufe, Bd. 1, Waldshut/Baden 1959

VOLKHOLZ, V.: Konzeptionsstudie zur Frauenerwerbsarbeit, Gesellschaft für Arbeitsschutz- und HumanisierungsforschungmbH (Hrsg.),Dortmund April 1986

WAGNER, I.: Ausgrenzung oder Integration von Frauenein-satzbereichen - Neue Terrains der Auseinandersetzung, Vortrag mit Gensior, S. am 2.10.1986 auf dem 23. Deutschen Soziologentag in Hamburg

WAGNER, I.: Zwischen Erfolg und Selbsteinschränkung, in: Soziale Welt, Heft 1/2, 1984

WALDHUBEL, TH.: Arbeit, Körper, Klasse,in: Forum-Kritische Psychologie 12,Argument-Sonderband 99, Berlin 1983

WALSER, K.: Dienstmädchen um 1900,in: Kramer, H. u.a. (1986), a.a.O.

WEBER, A.: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse - ein Überblick, in: Arbeit und Sozialpolitik, Heft 6/7, 1986

WELTZ, F. u.a.: Junge Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/Main 1979

WENDE, E./EGGELING, F.: Dokumentation der Berufskrankheiten, in: Handbuch der medizinischen Dokumentation, Koller/Wagner (Hrsg.), Stuttgart/New York 1975

WENDE, E./EGGELING, F.: Schwerpunkte der Berufskrankheiten in der Bundesrepublik Deutschland, BAU-Forschungsbericht Nr.123, Dortmund 1974

WIRTSCHAFT UND STATISTIK: Heft 4, 1983

WOTSCHACK, W.: Die Auswirkungen der betrieblichen Technologie und Arbeitskräfteeinsatzpolitik auf psychosoziale Anforderungen und Belastungen in der Industrie, Diss., Berlin 1981

ZIMMERMAN, TH.: Im Zeichen des Wachstums: Das Gebäudereiniger-Handwerk von 1967 - 1977,in: rationell reinigen, Heft 8, 1978

Druck und Verarbeitung: Dissertations Druck Darmstadt, Tel. 06151 / 27800